

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LUTTER, APPARTENIR, DEVENIR.

LES DYNAMIQUES D'ENGAGEMENT SYNDICAL  
DE FEMMES IMMIGRANTES  
DANS LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE AU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR  
MARTINE JOYAL

DÉCEMBRE 2014

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»



## AVANT-PROPOS

Ce mémoire est ancré à la fois dans des préoccupations intellectuelles liées aux enjeux de genre, d'action collective et de migration, de même que dans des réflexions émanant de ma pratique professionnelle. Ainsi, de 2007 à 2012, j'ai travaillé comme chargée de projets au Centre international de solidarité ouvrière (CISO), une organisation intersyndicale de solidarité internationale. Dans le cadre de cet emploi, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreux militants et salariés<sup>1</sup> d'organisations syndicales à travers le Québec, puisque je donnais de la formation sur différents sujets reliés aux droits des travailleurs dans le contexte de la mondialisation. Tout au long de ces années, deux choses m'ont particulièrement interpellée : d'une part, la faible représentation des femmes issues de l'immigration au sein des structures syndicales, et d'autre part, le fort ancrage à la fois personnel et transnational de leur discours syndical. Déjà inscrite à la maîtrise, j'ai amorcé une réflexion sur le sujet dans le cadre de divers travaux académiques.

Parallèlement, au cours de l'année 2012-2013, de nombreux conflits de travail ont animé le secteur de l'hôtellerie au Québec, dans le cadre de la négociation coordonnée des syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Une brève revue de presse a permis de constater que les personnes immigrantes, très présentes dans ce secteur, semblaient fortement mobilisées (Leduc, 2012), ce qui contredisait d'une certaine façon mes premières observations sur le sujet. C'est ainsi que j'ai commencé à m'intéresser aux dynamiques d'engagement syndical dans ce secteur d'emploi en particulier.

---

<sup>1</sup> Bien que cela puisse sembler contradictoire dans le cadre d'une recherche féministe, le générique masculin sera employé afin de faciliter la compréhension du texte et de départager les moments où la situation des femmes est abordée de façon spécifique.



Or, c'est à peu près au même moment que s'est produit ce qu'on a appelé « l'affaire DSK », au cours de laquelle Dominique Strauss-Kahn, à l'époque président du Fonds monétaire international (FMI), a été accusé d'agression sexuelle à l'endroit de Nafissatou Diallo, préposée aux chambres d'un hôtel new-yorkais. Dans la foulée de cet événement, que d'aucuns ont pu appeler du « simple trousseage de domestique<sup>2</sup> », j'en suis venue à m'interroger sur les différences potentielles entre les États-Unis et le Québec concernant les conditions de travail et le statut des travailleuses de l'hôtellerie, et sur les effets éventuels de la syndicalisation, voire même de l'engagement syndical, sur leurs expériences personnelles et collectives. Voilà, j'étais lancée...

Par ailleurs, ces pistes de réflexion ont été nourries de ma propre expérience d'engagement syndical et surtout de celle de mon père, délégué syndical dans le secteur du papier pendant plus de quinze ans. Or, par une cruelle ironie du sort, alors que je m'apprêtais à recueillir les récits de vie de cinq femmes immigrantes engagées syndicalement, mon père décédait subitement, non sans me laisser avant de partir... le récit de sa vie, écrit d'une main tremblante. C'est avec beaucoup d'émotion que j'ai entendu l'écho de ses préoccupations pour la justice sociale et la dignité humaine dans la voix des femmes que j'ai rencontrées, ce qui, d'une certaine façon, a adouci mon deuil et m'a donné la force de continuer. Ce mémoire lui est entièrement dédié.

Dans cet esprit, je me dois également de remercier ici les cinq femmes qui ont accepté de partager avec moi leur histoire de vie avec tant de générosité. Clara, Flora, Angélique, Simone et Maria<sup>3</sup>, bien que vos parcours soient forts différents les uns des

---

<sup>2</sup> Cette expression a été notamment utilisée par le journaliste Jean-François Kahn pour minimiser les attaques portées contre DSK, suscitant de vives réactions chez de nombreuses intellectuelles françaises, dont Christine Delphy, qui a répliqué dans un livre intitulé justement *Un trousseage de domestique* (2011).

<sup>3</sup> Des prénoms fictifs ont été donnés aux participantes afin de préserver leur anonymat.

autres, vous dégagent toutes une force et une détermination qui m'habitent encore aujourd'hui. C'est pour moi un privilège de porter votre voix.

Je dois également une fière chandelle à ma directrice de recherche, Danielle Desmarais, qui a su me guider avec rigueur et bienveillance, tout en respectant ma vision et mes façons de faire. Merci également aux professeurs de l'École de travail social qui ont contribué à ce mémoire par leurs commentaires riches et judicieux, notamment Myriam Dubé et Maria Nengeh Mensah.

Le recrutement des participantes à ma recherche fut un jeu d'enfant grâce à la précieuse collaboration de Michel Valiquette, trésorier de la Fédération du commerce de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), auquel je désire exprimer ici ma gratitude. Je suis également fort reconnaissante de l'appui financier reçu du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), du Syndicat des professionnels et professionnelles du gouvernement du Québec (SPGQ) et de la Faculté des sciences humaines de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), par l'octroi de bourses d'excellence.

Enfin, ce mémoire n'aurait jamais vu le jour sans l'appui indéfectible de ma petite unité syndicale personnelle, c'est-à-dire ma famille. Stéphane, Romane et Flavie, merci d'exister tels que vous êtes; tendres, drôles et généreux. Vous êtes ma force et mon inspiration.



## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS .....	iii
TABLE DES MATIERES .....	vii
LISTE DES FIGURES.....	xi
LISTE DES TABLEAUX .....	xiii
ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES .....	xv
RÉSUMÉ .....	xvii
 INTRODUCTION .....	 1
 CHAPITRE 1	
PROBLÉMATIQUE .....	3
1.1 De quelles femmes parle-t-on? .....	3
1.2 L'insertion professionnelle des femmes immigrantes au Québec : un phénomène complexe .....	5
1.3 Les femmes immigrantes au sein du mouvement syndical québécois : de la marge vers le centre .....	7
1.4 Les femmes immigrantes : actrices du renouveau syndical? .....	9
1.5 Regards croisés sur les modalités de l'engagement syndical des femmes immigrantes .....	11
1.6 Pourquoi s'intéresser au secteur de l'hôtellerie? .....	13
1.7 Questions et objectifs de recherche .....	15
1.8 Pertinence sociale et scientifique de la recherche .....	16
 CHAPITRE 2	
CADRE THÉORIQUE .....	19
2.1 Pertinence d'une approche féministe .....	19
2.2 Quelques repères pour concilier les postures matérialistes et postcoloniales ..	22
2.3 Quelle convergence avec la perspective clinique? .....	27
2.4 Une approche interculturelle de la recherche .....	29
2.5 Principaux concepts mobilisés .....	31

2.5.1 L'engagement syndical .....	32
2.5.2 La catégorie « femmes immigrantes » .....	40
2.6 Modèle d'analyse .....	41

### CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	45
3.1 Stratégie de recherche .....	45
3.1.1 L'approche biographique .....	45
3.1.2 Le récit de vie .....	47
3.1.3 Pertinence de cette stratégie de recherche .....	49
3.2 Population à l'étude et recrutement .....	51
3.2.1 Critères de participation et stratégies de recrutement .....	51
3.2.2 Les participantes .....	52
3.3 Collecte des données .....	54
3.4 Analyse des données .....	55
3.4.1 Processus d'analyse.....	55
3.4.2 Arbre de sens .....	57
3.5 Considérations éthiques .....	59
3.6 Limites de l'étude .....	61

### CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS .....	63
4.1 Récits individuels .....	63
4.1.1 Angélique .....	63
4.1.2 Simone .....	66
4.1.3 Clara .....	68
4.1.4 Flora .....	70
4.1.5 Maria .....	73
4.2 Synthèse transversale des résultats .....	75
4.2.1 Les parcours de vie des femmes .....	75
4.2.2 Les parcours d'insertion professionnelle au Québec .....	77
4.2.3 Les parcours d'engagement syndical .....	83



4.2.4 Les pratiques d'engagement syndical .....	90
4.2.5 Le sens de l'engagement .....	101

## CHAPITRE 5

DISCUSSION DES RÉSULTATS .....	115
--------------------------------	-----

5.1 Des pistes pour mieux comprendre l'engagement syndical de femmes immigrantes dans le secteur de l'hôtellerie .....	115
---	-----

5.2 L'engagement syndical comme stratégie de résistance et source d'émancipation .....	116
---	-----

5.2.1 Les injustices comme moteurs de l'engagement .....	116
--	-----

5.2.2 L'action syndicale comme stratégie de résistance en contexte de travail .....	119
--	-----

5.2.3 L'engagement syndical comme source d'émancipation .....	121
---	-----

5.3 L'engagement syndical comme expression de soi .....	124
---	-----

5.3.1 L'engagement syndical comme affirmation de l'individualité et de la capacité d'agir .....	125
--	-----

5.3.2 L'engagement syndical comme façon de se construire comme sujet .....	127
---	-----

5.4 L'engagement syndical comme espace de citoyenneté .....	128
---	-----

5.4.1 L'engagement syndical comme vecteur de droits, d'appartenance et de participation .....	129
--	-----

5.4.2 L'engagement syndical comme forme de citoyenneté ancrée dans une éthique de la responsabilité .....	131
--	-----

CONCLUSION .....	133
------------------	-----

Les principaux résultats en lien avec les objectifs de recherche .....	133
--	-----

Les implications pour le renouvellement des pratiques syndicales et l'intervention en travail social .....	135
---	-----

Des pistes de recherche pour le futur .....	137
---	-----

## APPENDICE A

GUIDE D'ENTRETIEN .....	139
-------------------------	-----

BIBLIOGRAPHIE .....	143
---------------------	-----





## LISTE DES FIGURES

Figure 4.1 : Moments importants du parcours de vie.....	76
---	----



## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 : Portrait des participantes .....	53
Tableau 3.2 : Arbre de sens (analyse thématique) .....	58
Tableau 4.1 : Caractéristiques des milieux de travail et des unités syndicales .....	78
Tableau 4.2 : Dynamiques d'affiliation aux centrales syndicales .....	85



## LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
FMI	Fonds monétaire international
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
ICREF	Institut canadien de recherche sur les femmes
LNT	Loi sur les normes du travail
PAFR	Programme des aides familiales résidentes
TCA	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada



## RÉSUMÉ

Cette recherche vise à mieux comprendre le sens que des femmes immigrantes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie donnent à leur expérience d'engagement syndical au Québec, en explorant le « comment » et le « pourquoi » de cet engagement. Il s'agit d'une recherche qualitative menée dans une perspective féministe, clinique et interculturelle, au cours de laquelle cinq déléguées syndicales aux parcours et profils diversifiés ont été rencontrées, dans le cadre d'entrevues menées selon la méthode du récit de vie. Les entrevues se sont tenues entre juin et août 2013, et le recrutement s'est fait en collaboration avec la Fédération du commerce de la CSN, à laquelle sont affiliés les syndicats de toutes les participantes. L'analyse des récits permet d'appréhender l'engagement syndical de ces femmes comme l'interaction entre des intérêts personnels et collectifs, et de ce constat global, trois propositions plus spécifiques se dégagent. L'engagement syndical est tout d'abord compris comme une stratégie de résistance pour lutter contre les injustices en milieu de travail et comme une source d'émancipation au plan individuel et collectif. Puis, l'engagement syndical est vu comme une forme d'expression de soi, qui permet aux femmes de se construire comme personne et comme sujet, et d'affirmer leur individualité et leur capacité d'agir. Enfin, l'engagement syndical est perçu comme un espace de citoyenneté favorisant l'exercice de droits et le lien d'appartenance à une communauté politique, tout en représentant une forme de participation sociale. Dans cette optique, il s'inscrit également dans une vision féministe de la citoyenneté, en mobilisant notamment la notion d'éthique de la responsabilité.

Mots-clés : Engagement syndical, femmes immigrantes, travailleuses de l'hôtellerie, action collective, recherche féministe, récits de vie.





## INTRODUCTION

Bien que peu connue, la participation de femmes immigrantes aux grandes luttes ouvrières québécoises est appréciable. Par exemple, des travailleuses immigrantes ont été très actives lors des nombreuses grèves qui ont animé le secteur du textile au début du vingtième siècle. Nombre d'entre elles, particulièrement les ouvrières originaires des pays de l'Est, étaient scolarisées et très sensibles à la lutte des classes. Elles ont donc contribué à faire émerger chez leurs collègues une prise de conscience qui, avec d'autres facteurs, a été à l'origine des revendications pour le droit à la syndicalisation (Malavoy, 2000). Malgré cet ancrage historique, et même si une femme d'origine haïtienne est à la tête d'une importante organisation syndicale québécoise depuis 2009<sup>4</sup>, les femmes immigrantes demeurent peu représentées dans les postes décisionnels des organisations syndicales québécoises (Chouakri, 2009) et selon différents observateurs, elles sont globalement peu actives dans la vie syndicale.

Or, dans le contexte actuel de mondialisation néolibérale qui génère de profondes mutations du travail, favorise la migration des femmes, et reconfigure les rapports de force entre État, entreprises et syndicats, la participation syndicale des femmes immigrantes semble un enjeu incontournable. En effet, de nombreux auteurs s'accordent pour dire qu'avec le déclin des emplois industriels et la tertiarisation de l'économie, l'avenir du mouvement dépend notamment de sa capacité à organiser les travailleurs du secteur des services, où l'on retrouve majoritairement des femmes et des personnes immigrantes et racisées (Yates, 2005). Par ailleurs, d'autres chercheurs positionnent l'intégration des femmes immigrantes comme un enjeu de justice sociale

---

<sup>4</sup> Régine Laurent a été élue à la présidence de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) en juin 2009. D'origine haïtienne, elle a immigré au Québec avec sa famille pendant son enfance.

et une voie vers la revitalisation d'un mouvement plus inclusif, démocratique et efficace (Leah, 1999).

Pour ma part, sans nier le grand intérêt stratégique de cette recherche d'un point de vue syndical, je la situe plutôt dans le besoin de rendre visibles les réalités plurielles et complexes des femmes immigrantes au sein de notre société. Ainsi, comme l'ont souligné plusieurs chercheuses, des disciplines comme la sociologie du travail et les relations industrielles accordent peu d'importance aux dimensions du genre et de l'ethnicité et se sont développées en référence aux rôles masculins dans la sphère publique (Healy *et al.*, 2003). Dans le même esprit, bien que le phénomène de migration soit étudié depuis longtemps, la façon dont il se décline au féminin est d'intérêt récent et demeure marginale dans la documentation scientifique (Kergoat *et al.*, 2011). Il importe donc de valoriser les expériences des femmes immigrantes et de regénérer les concepts d'insertion professionnelle et d'engagement syndical à partir de leur point de vue particulier et de leurs identités complexes.

C'est précisément le but que je poursuis avec cette recherche, dont je présenterai l'architecture et les principaux résultats dans les pages qui suivent. Dans le premier chapitre, je développerai la problématique en présentant une recension des écrits concernant l'engagement syndical des femmes immigrantes et en dévoilant mes questions et objectifs de recherche. Puis, les chapitres deux et trois seront respectivement consacrés au cadre théorique inspiré par les perspectives féministe et clinique et à la méthodologie de recherche reposant sur l'approche biographique. Enfin, dans les chapitres quatre et cinq, je présenterai les principaux résultats que j'ai recueillis et je proposerai des pistes d'interprétation en lien avec la documentation scientifique. Le guide d'entretien que j'ai utilisé se trouve en annexe.

## CHAPITRE I

### PROBLÉMATIQUE

Dans ce premier chapitre, je développerai mon objet de recherche en faisant état des écrits recensés concernant les dynamiques d'insertion professionnelle et d'engagement syndical des femmes immigrantes. Je m'attarderai aussi de façon plus spécifique au secteur de l'hôtellerie, avant de clore avec les questions et objectifs de recherche, et la pertinence sociale et scientifique de ce mémoire. Mais, pour débiter, il convient de préciser les termes utilisés pour désigner les femmes auxquelles je m'intéresse.

#### 1.1 De quelles femmes parle-t-on?

Femmes de couleur, immigrantes, immigrées, racisées, racialisées, minorités visibles, communautés culturelles... La documentation scientifique, tout comme le discours populaire, regorge d'expressions pour désigner et catégoriser des femmes qui partagent une ou plusieurs de ces réalités : elles ont quitté leur pays pour s'établir au Canada, elles sont nées au Canada, mais leurs parents ont migré, ou encore elles n'appartiennent pas au groupe ethnoculturel majoritaire. Dans le cadre de ma recherche, je m'intéresse particulièrement aux trajectoires de femmes nées à l'extérieur du Canada et qui résident et travaillent maintenant au Québec. J'ai choisi d'utiliser l'expression « femmes immigrantes », d'usage commun au Québec, et qui a une portée d'assignation identitaire moindre que « femmes immigrées », puisqu'elle fait référence à un processus. Par ailleurs, puisque la recherche s'intéresse tantôt aux femmes immigrantes et tantôt à celles appartenant à un groupe ethnoculturel non

majoritaire, j'utiliserai également l'expression « femmes racisées » pour rendre avec justesse les nuances présentes dans les différents écrits recensés et pour positionner le concept de race comme une construction sociale qui n'a pas de fondement biologique (Guillaumin, 1992).

D'entrée de jeu, il convient de préciser que celles qui sont regroupées sous le vocable « femmes immigrantes » constituent un groupe hétérogène : ainsi, il n'y a pas une seule réalité de la femme immigrante, mais bien une pluralité d'expériences et de trajectoires. Cependant, il apparaît pertinent d'utiliser cette dénomination non pas à des fins réductrices, mais plutôt parce que ces femmes partagent une expérience commune, celle de la migration. Et bien que l'expérience migratoire se décline elle aussi sous différentes formes, elle a le potentiel de générer des défis similaires, notamment en matière d'insertion en emploi et d'engagement social.

Le militantisme syndical est une forme de participation sociale et politique qui s'inscrit dans l'exercice de la citoyenneté. Or, dans la documentation scientifique, les femmes immigrantes sont rarement décrites comme des citoyennes actives. En effet, on s'attardera plutôt à dépeindre leur invisibilité aux plans économique, social et politique, de même que leur position de dépendance envers leur conjoint et leur famille (Vatz-Laaroussi *et al.*, 1995). Ainsi, les obstacles à la participation sociale et politique des femmes immigrantes sont bien documentés : situation économique précaire, méconnaissance de la langue et des codes culturels, isolement social, identification au rôle maternel et à la sphère privée (Andrew, 2010). On mentionne également que certaines femmes immigrantes sont marginalisées dans les organismes de la majorité, non seulement en raison de leur origine ethnique, mais aussi en raison de leur genre, leur classe, ou leur statut d'immigration (Mailloux *et al.*, dans Chouakri, 2009).



Malgré ces *a priori* plutôt négatifs, on ne peut se contenter de voir les femmes immigrantes comme des victimes passives dénuées de toute forme d'agentivité<sup>5</sup>. Michèle Vatz-Laaroussi, notamment, nous permet de concevoir les femmes immigrantes comme des actrices sociales, dans un contexte où leur participation prend souvent la forme d'une action de proximité, notamment en matière d'éducation des enfants et de relations sociales et communautaires (Vatz-Laaroussi *et al.*, 1995). De plus, on sait que nombre de femmes immigrantes sont fort actives au sein des associations qui les concernent directement, comme les associations monoethniques, qui sont par ailleurs fort importantes pour leur intégration (Mailloux *et al.*, dans Normandin, 2010). Elles seraient cependant moins actives dans les organisations mixtes ou de la majorité, comme les syndicats.

## 1.2 L'insertion professionnelle des femmes immigrantes au Québec : un phénomène complexe

L'action syndicale étant une forme de participation sociale étroitement liée au milieu de travail, il convient d'explorer les conditions de l'insertion professionnelle des femmes immigrantes au Québec. Ainsi, en se basant sur le recensement canadien de 2006, Pierrette Beaudoin (2010) conclut que, peu importe leur âge ou leur niveau de scolarité, les femmes immigrantes sont globalement moins actives sur le marché du travail, davantage au chômage et disposent des revenus d'emploi moyens les plus bas, comparativement aux femmes nées au Québec et aux hommes immigrants. On les retrouve principalement dans des secteurs d'emploi traditionnellement occupés par les femmes, comme les ventes et services (29 % des immigrantes appartenant à la population active y travaillent), la santé (10 %) et les sciences sociales,

---

<sup>5</sup> L'agentivité, ou *agency*, peut être comprise comme « la capacité consciente de choisir et d'agir à un niveau politique et personnel » (Marques-Pereira, 2003, p.138).

l'enseignement, l'administration publique et la religion (10 %). De plus, 25 % d'entre elles œuvrent dans le secteur des affaires, de la finance et de l'administration (Statistiques Canada, 2006).

Le fait d'être à la fois femme et immigrante est considéré par de nombreux auteurs comme un double désavantage sur le marché du travail (Chicha, 2009 ; Cardu, 2007). Selon Giroux (2011), on parlera ainsi de « cumul de difficultés à cause du genre, de la classe et de l'ethnicité », d'une « interaction entre ces facteurs » ou encore de « l'intersectionnalité des obstacles qui se renforcent et s'amplifient mutuellement » (Giroux, 2011, p.23). Bien entendu, les dynamiques d'insertion en emploi des femmes immigrantes sont complexes et elles varient selon différents facteurs, dont le niveau de scolarité, la connaissance du français et de l'anglais, ainsi que l'âge à l'arrivée dans le pays d'accueil (Beaudoin, 2010). Un bon nombre de travailleuses expérimentent toutefois des défis communs, comme la non-reconnaissance de la scolarité et de l'expérience acquises à l'étranger, un accès limité aux corporations professionnelles et le manque de services de garde abordables (TCRI, 2012). De plus, elles peuvent également faire face aux préjugés, à la discrimination ou au racisme présents en milieu de travail, comme l'illustre une récente étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), qui a mis en lumière la forte discrimination à l'embauche des personnes d'origine ethnoculturelle non majoritaire (Eid, 2012).

La question de la déqualification professionnelle est un enjeu pour bien des personnes immigrantes dites « qualifiées »; la plupart d'entre elles vont expérimenter une période de déclassement professionnel qui, après quelques années, pourra mener à une réinsertion dans leur profession d'origine. Dans certains cas, le phénomène de déclassement se mue en une déqualification permanente (Chicha, 2009). Il convient de considérer la déqualification dans sa dimension genrée : elle touche plus de



femmes que d'hommes et contribue d'une certaine façon à renforcer la ségrégation des femmes sur le marché du travail en les amenant à s'orienter vers certaines professions typiquement féminines, peu prestigieuses et mal rémunérées (Chicha, 2009). La déqualification professionnelle a des conséquences importantes sur les sociétés de départ et d'arrivée, notamment au plan économique, mais également sur les travailleurs et leur famille. On parlera ainsi de baisse du niveau de vie entraînant ou maintenant les personnes dans une situation de pauvreté (Legault et Frontoau, 2008; Chicha, 2009), des problèmes sociaux et familiaux, et éventuellement, le départ du pays d'accueil (Kelly *et al.*, 2009).

### 1.3 Les femmes immigrantes au sein du mouvement syndical québécois : de la marge vers le centre

Poser un regard historique sur la participation syndicale des femmes immigrantes au Québec et au Canada permet de constater que celles-ci se situent au confluent de deux groupes différents qui ont dû lutter pour faire reconnaître leurs droits et les besoins au sein du mouvement, soit les femmes et les personnes immigrantes (Leah, 1999). Ainsi, dès son origine, la figure emblématique du syndicalisme est l'ouvrier qualifié de sexe masculin (Bilge *et al.*, 2006), tandis que les femmes, qui occupent majoritairement des emplois non qualifiés, n'ont pas le même rapport de force face aux patrons (Rouillard, 2004). À une époque, les femmes sont même exclues de certains syndicats ou elles sont organisées de façon autonome. Avec l'arrivée massive des femmes dans les structures syndicales suite à la syndicalisation du secteur public dans les années 1960 et l'essor du mouvement féministe dans les années 1970, les intérêts et les besoins des femmes sont pris en compte et le féminisme syndical s'institutionnalise de façon graduelle, notamment par l'entremise des comités de condition féminine (Rouillard, 2004). Si bien qu'aujourd'hui, on pourrait

difficilement parler de marginalisation des femmes dans le mouvement syndical, sauf pour certains syndicats fortement masculins. En effet, le taux de syndicalisation des femmes est maintenant de 32,4 %, ce qui est légèrement plus élevé que celui des hommes, à 29,9 % (Statistiques Canada, 2006). Des campagnes comme celles menées pour l'équité salariale illustrent bien à quel point les préoccupations des femmes font maintenant partie des revendications globales des organisations syndicales québécoises. De plus, les femmes sont de plus en plus présentes au sein des structures politiques de la plupart des organisations, comme en témoignent les mandats de Claudette Carbonneau ou Lorraine Pagé à la tête de grandes centrales comme la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Par ailleurs, bien que les syndicats soient des alliés naturels contre toute forme de discrimination et que la diversité ethnoculturelle ait été présente depuis les débuts du mouvement syndical québécois (Soussi, 2010), les structures des organisations syndicales québécoises demeurent encore majoritairement blanches et francophones. Et un regard vers le passé permet de prendre conscience que l'histoire du mouvement syndical canadien est ancrée dans des dynamiques de racisme et d'exclusion. En effet, jusqu'au milieu du vingtième siècle, certains syndicats vont délibérément exclure de leurs rangs les travailleurs minoritaires<sup>6</sup>, dont ceux d'origine autochtone et asiatique. Puis, dans la foulée de la Seconde Guerre mondiale, une prise de conscience collective sur la question des droits humains s'amorce, et le mouvement syndical, reflet des préoccupations de son époque, commence à s'intéresser aux enjeux du racisme. Cela est renforcé par l'engagement des personnes immigrantes et racisées elles-mêmes, qui commencent à se mobiliser contre l'exclusion vécue en milieu de travail et au sein même des organisations syndicales (Leah, 1999). De nos

---

<sup>6</sup> À l'instar de Colette Guillaumin (1992), j'utilise le terme minoritaire non pas dans sa dimension quantitative, mais bien pour illustrer une position de moindre pouvoir matériel et symbolique au sein de la société.

jours, le mouvement syndical ne peut plus occulter la diversité grandissante des milieux de travail et de ses propres effectifs au Québec. En effet, le taux de syndicalisation des personnes immigrantes y est actuellement de 32 %, ce qui est presque similaire au taux de syndicalisation global (Statistiques Canada, 2006). Cela a amené les organisations syndicales à développer différentes préoccupations concernant la participation syndicale des personnes immigrantes, comme l'attestent la création de comités d'immigration ou de relations interculturelles, l'organisation d'événements ou la publication de divers documents organisationnels portant sur cet enjeu.

#### 1.4 Les femmes immigrantes : actrices du renouveau syndical?

Malgré ces avancées, Yates (2005) affirme qu'en général, les organisations syndicales canadiennes n'ont pas réussi à s'adapter aux transformations du marché du travail depuis la fin des Trente Glorieuses. Elle souligne que les organisations syndicales demeurent surtout présentes dans les secteurs traditionnels et peinent à investir les secteurs émergents, notamment les services, où l'on retrouve justement une majorité de femmes et de personnes immigrantes et racisées. Dans ce contexte, nombre de praticiens et de chercheurs se penchent actuellement sur les conditions du renouvellement de l'action syndicale. Ces stratégies, regroupées à l'enseigne du renouveau syndical, donnent naissance à une abondante documentation scientifique qui, selon les cas, accordera plus ou moins de place aux enjeux de diversité. Pourtant, selon plusieurs auteurs, la question du renouveau syndical ne peut être posée sans en relever les dynamiques reliées au genre et à l'ethnicité.

Par exemple, Mélis (2010) soutient qu'il est impératif pour les organisations syndicales de questionner les représentations dominantes qu'on se fait du travailleur

et du syndicaliste dans l'univers syndical, puisqu'elles ne correspondent plus nécessairement à la réalité de plusieurs types de travailleurs, dont les femmes, les personnes immigrantes et les travailleurs précaires. Afin d'assurer sa viabilité dans une société salariale en pleine transformation, le mouvement syndical doit tenir compte de ces dynamiques identitaires et des discriminations qui peuvent en découler.

De son côté, Yates (2005) affirme que bien que ce ne soit pas un remède en soi, attirer les femmes et les personnes immigrantes et racisées dans le giron syndical est un des éléments importants du renouveau syndical. En effet, l'augmentation des effectifs syndicaux est incontournable pour assurer la croissance de l'influence sociale et politique des organisations syndicales ainsi que la force de leur pouvoir de négocier. Pour y arriver, elles doivent transformer leur façon de recruter des membres, démocratiser leur fonctionnement interne pour inclure une pluralité de points de vue, et développer de nouvelles façons de négocier collectivement au nom d'une main-d'œuvre changeante. Ainsi, il ne s'agit pas seulement de syndiquer ces travailleurs, mais également de leur donner une voix au sein du mouvement.

Cela trouve un écho chez Leah (1999), qui soutient que les pratiques syndicales des femmes immigrantes et racisées doivent inspirer le renouveau syndical, notamment ce qu'elle appelle la mobilisation à la base (*grassroot mobilization*) et le syndicalisme orienté vers la communauté (*community unionism*). En ce sens, cela constitue une voie alternative à l'action syndicale qui s'est beaucoup bureaucratisée depuis les années 1970 et qui est maintenant loin de la mobilisation de masse qui est à la base de son histoire, en raison entre autres de la complexité des lois concernant le travail. Pour Leah (1999), l'inclusion des femmes minoritaires au sein des organisations syndicales canadiennes n'est pas seulement une question stratégique, mais aussi, et surtout, un enjeu de justice sociale. Ainsi, l'égalité ne pourra être réalisée que lorsque

tous les travailleurs issus de groupes ayant été historiquement marginalisés se sentiront appartenir pleinement au mouvement syndical.

### 1.5 Regards croisés sur les modalités de l'engagement syndical des femmes immigrantes

Les quelques études que j'ai pu recenser concernant les modalités de l'engagement syndical de femmes immigrantes ou racisées proviennent d'Europe ou du Canada anglais. En effet, du côté québécois, il y a eu très peu de publications sur le thème femmes et syndicalisme depuis la fin des années 1980<sup>7</sup> et les quelques recherches portant sur la diversité ethnoculturelle en milieu syndical ne tenaient pas compte de la réalité spécifique des femmes, comme celle menée par Sid Ahmed Soussi auprès de la CSN en 2010 (Soussi, 2010).

Globalement, on peut dire qu'un élément incontournable se dégage des recherches menées : l'engagement syndical des femmes immigrantes n'est pas seulement une affaire de classe, mais il est également ancré dans des rapports de sexe et de race<sup>8</sup>. À cet effet, l'étude menée par Corinne Mélis (2010) en France révèle que les expériences de racisme et de sexisme vécues par les femmes en emploi contribuent à façonner l'engagement syndical. Par exemple, dans certaines professions peu qualifiées à forte concentration féminine et immigrante (nettoyage, travail domestique, assistance maternelle), les militantes articulent un registre revendicatif dénonçant le racisme, l'esclavagisme et la colonisation. Hors travail, les militantes

<sup>7</sup> Voir à cet effet la recension effectuée par Bilge, Gagnon et Quérin (2006).

<sup>8</sup> J'ai choisi de parler de rapports de sexe et de race plutôt que de genre et d'ethnicité, afin de démontrer que le sexe et la race sont des constructions sociales sans fondement biologique. J'écris ces deux termes sans majuscule et sans guillemet, à la façon de Danièle Kergoat (2009) et Jules Falquet (2009), des chercheuses féministes ayant inspiré mon cadre théorique.



rencontrées font également état de logiques d'engagement ancrées dans une expérience commune de discrimination qui interagit avec la mobilisation collective comme salariées. Par exemple, la volonté de venger les humiliations vécues par leurs parents ou d'agir sur les inégalités sociales pour préparer l'avenir de leurs enfants est un élément omniprésent dans le discours des militantes. À cet effet, le père est souvent vu comme l'archétype du travailleur exploité.

Cela trouve écho chez Geraldine Healy et ses collaboratrices (2003) qui ont sondé des femmes immigrantes engagées syndicalement en Grande-Bretagne. Revenant sur leurs résultats de recherche, elles mentionnent que même si les motivations à joindre une organisation syndicale sont *a priori* plutôt semblables entre femmes immigrantes et autres travailleurs, on retrouve plus souvent chez les femmes immigrantes des motivations ancrées dans une injustice sociale, de nature sexiste ou raciste. Dans cet esprit, les auteures soutiennent que c'est de cette solidarité basée sur le sexe ou sur la race que peut par la suite émerger une solidarité de classe. Il ressort d'ailleurs de cette étude que l'organisation séparée, notamment à travers des comités de condition féminine ou des comités de minorités ethniques, est importante dans le contexte du renouveau syndical, puisque ce sont des espaces qui permettent de socialiser, de s'identifier à un groupe, mais également d'approprier les structures de l'organisation et son fonctionnement démocratique. En ce sens, ces modes d'organisation séparée mèneraient paradoxalement à plus d'inclusion et renforceraient la portée collective de l'action syndicale (Healy *et al.*, 2003).

Sur ce point, la recherche menée par Corinne Mélis (2010) donne lieu à des conclusions différentes. En effet, elle relève que les instances telles que les comités femmes ou les comités sur le racisme et la discrimination semblent peu investies par les femmes interrogées. Bien que les militantes mentionnent que les rapports de domination sexistes et racistes soient présents au sein du mouvement syndical, ce

qu'elles revendiquent plutôt, c'est que l'on prenne en compte les situations d'oppression spécifiques auxquelles elles font face, non pas par la création d'un espace particulier pour elles, mais bien en incluant leurs demandes dans l'ordre du jour général des organisations.

Par ailleurs, Mélis (2010) souligne que l'engagement syndical des femmes issues de l'immigration vient bouleverser le rôle traditionnel assigné aux femmes dans certaines cultures. En ce sens, l'engagement prend la forme d'une expérience d'émancipation à la fois concrète et symbolique, dans les sphères publique et privée. Toutes les femmes rencontrées témoignent à cet effet de transformations dans leur vie reliées au remaniement des normes et valeurs, que ce soit au plan professionnel ou familial. Ainsi,

le syndicalisme, au-delà de l'identité collective de classe et la sphère du travail professionnel, peut apparaître comme un outil d'émancipation non seulement de l'exploitation liée à une situation de travail, mais aussi des rapports de domination de genre et interethniques dans les sphères publiques et privées (Mélis, 2010, p.149).

#### 1.6 Pourquoi s'intéresser au secteur de l'hôtellerie?

Le secteur de l'hôtellerie apparaît comme une porte d'entrée particulièrement intéressante pour mieux comprendre les dynamiques d'engagement syndical de femmes immigrantes, et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, malgré l'absence de statistiques officielles, il semble qu'elles soient très présentes dans ce secteur d'activité et plutôt actives syndicalement<sup>9</sup>. Cela est bien illustré par cet extrait d'une

---

<sup>9</sup> Les seules statistiques que j'ai pu recenser concernant la main d'œuvre de l'hôtellerie portent sur la répartition hommes-femmes. Ainsi, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec pour 2011, les femmes constitueraient 58 % de la main-d'œuvre dans la catégorie restauration et



entrevue accordée par Emilia Castro, alors responsable de la condition féminine à la CSN :

Dans le secteur de l'hôtellerie par exemple, où elles sont nombreuses, elles demeurent vigilantes aux réunions syndicales, elles sont très actives sur les piquets de grève, elles participent beaucoup (Malavoy, 2000).

De plus, les liens entre insertion professionnelle et engagement syndical me semblent intéressants à analyser dans ce secteur en particulier, puisque les employés de l'hôtellerie ont longtemps été perçus comme des domestiques ayant peu de droits au travail. Et bien qu'ils aient fait des gains importants grâce à la syndicalisation depuis les années 1980 — ils sont maintenant parmi les mieux protégés en Amérique du Nord (Piotte, 2009) — leurs conditions de travail demeurent difficiles et leur statut peu valorisé.

Enfin, cette recherche s'inscrit dans la continuité des mobilisations importantes qu'a connues le secteur de l'hôtellerie en 2012-2013, dans le contexte de la négociation coordonnée qui a regroupé près de 5500 travailleurs affiliés à la CSN (CSN, 2012). Ces mobilisations ont permis des gains importants, bien que certains conflits perdurent encore aujourd'hui sous forme de lock-out. Elles ont également illustré la spécificité du secteur de l'hôtellerie, un des rares secteurs non délocalisables, contrairement aux emplois dans les secteurs manufacturiers, des nouvelles technologies et du service à la clientèle, et qui n'est pas non plus soumis à la Loi sur les services essentiels ou autres lois spéciales. Cela en fait un secteur d'emploi plutôt intéressant à explorer, puisqu'il y subsiste un certain pouvoir de négocier des travailleurs qui y œuvrent (Piotte 2009).

---

hébergement. Par ailleurs, j'ai déjà mentionné que 29 % des immigrantes de 15 ans et plus appartenant à la population active travaillent dans le secteur de la vente et des services.

### 1.7 Questions et objectifs de recherche

Puisque la documentation scientifique concernant l'engagement syndical des femmes immigrantes est fort limitée, notamment au Québec, j'ai choisi de formuler ma question de recherche de façon plutôt large, afin de ne négliger aucune piste. Elle va donc comme suit :

- Quel sens des femmes immigrantes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie donnent-elles à leur engagement syndical au Québec?

J'ai précisé cette question par deux sous-questions :

- Comment des femmes immigrantes en viennent-elles à s'engager syndicalement et quelles formes prend cet engagement?
- Pourquoi s'engagent-elles syndicalement et que représente cet engagement pour elles?

Enfin, j'ai formulé trois objectifs de recherche :

- Mieux comprendre le parcours, les pratiques et le sens de l'engagement syndical de femmes immigrantes au Québec.
- Explorer les interactions éventuelles entre l'insertion professionnelle, l'engagement syndical et l'expérience de migration.
- Aborder l'expérience d'engagement syndical du point de vue des femmes, en tenant compte de leur localisation comme femme, immigrante et travailleuse de l'hôtellerie.

### 1.8 Pertinence sociale et scientifique de la recherche

D'un point de vue scientifique, cette recherche s'avère fort pertinente pour des disciplines telles que le travail social, les relations industrielles et les études féministes, car elle permet d'éclairer les concepts d'engagement syndical, d'insertion professionnelle et de parcours migratoire du point de vue de femmes immigrantes et d'ainsi combler des lacunes dans la documentation scientifique.

De plus, en cherchant à mieux comprendre le parcours de femmes engagées syndicalement, cette recherche cherche à saisir les dimensions individuelles de l'action collective, notamment en lien avec la construction de la capacité d'agir des femmes.

Enfin, d'un point de vue social, cette recherche souhaite contribuer à la réflexion sur les enjeux liés à l'interculturalisme, la démocratie et le vivre ensemble, non seulement en milieu de travail ou syndical, mais au sein des mouvements sociaux et dans l'ensemble de la société québécoise.

### Conclusion

Dans ce premier chapitre, nous avons vu que l'engagement syndical des femmes immigrantes est un phénomène très peu étudié au Québec. Dans cet esprit, j'ai choisi de m'intéresser de façon large au sens que des femmes immigrantes donnent à leur expérience syndicale dans le secteur de l'hôtellerie, en cherchant à mieux comprendre le « comment » et le « pourquoi » de cet engagement. Le chapitre qui suit permettra

de développer le cadre théorique qui a orienté mon regard, à partir notamment de certaines perspectives féministes et de la sociologie clinique.



## CHAPITRE II

### CADRE THÉORIQUE

Afin d'explorer ma question de recherche, j'ai mis de l'avant un cadre théorique inspiré à la fois des théories féministes et de l'approche clinique, deux perspectives qui ont beaucoup en commun et qui se répondent à certains égards. Dans les pages qui suivent, je préciserai ma posture théorique d'inspiration féministe matérialiste et postcoloniale, tout en établissant quelques parallèles avec la vision mise de l'avant par la perspective clinique. Je situerai également ce cadre de référence par rapport à la notion d'interculturalisme qui apparaît pertinente dans le cadre d'une recherche concernant des femmes immigrantes et menée par une chercheure non immigrante. Puis je définirai les deux principaux concepts mobilisés, soit l'engagement syndical et la catégorie « femmes immigrantes ». Enfin, je présenterai de façon succincte le modèle d'analyse qui m'a guidée.

#### 2.1 Pertinence d'une approche féministe

Puisque je m'intéresse à l'expérience de femmes immigrantes, il me semble fort pertinent de situer cette recherche dans une perspective féministe qui valorise le point de vue des femmes et les considère comme des sujets actifs et des détentrices de savoirs (Ollivier et Tremblay, 2000). Ainsi, bien que différentes contraintes structurelles pèsent sur leur localisation en tant que femmes immigrantes, il m'apparaît essentiel de mettre en lumière l'agentivité et les stratégies de résistance des femmes, sans toutefois occulter les obstacles systémiques auxquels elles sont confrontées, notamment en matière d'insertion professionnelle et d'engagement



social. De plus, je considère important de tenir compte de la dimension racisée de l'expérience des femmes, puisque les quelques écrits recensés sur la question en font abondamment mention, notamment sous la forme stigmatisante de la discrimination et du racisme (Mélis, 2010; Healy *et al.*, 2003). Dans cet esprit, j'ai choisi d'explorer comme cadre de référence principal la possible articulation entre les féminismes matérialiste et postcolonial, des approches qui pourraient de prime abord apparaître irréconciliables, puisqu'on les associe généralement à deux courants distincts de la pensée féministe.

Avant toute chose, il convient de circonscrire brièvement les deux courants que j'entends faire dialoguer. Le féminisme matérialiste est associé à la mouvance radicale, qui prône l'abolition du patriarcat, considéré comme « ennemi principal<sup>10</sup> ». À l'instar du féminisme socialiste, le féminisme matérialiste dénonce l'appropriation du travail des femmes et la naturalisation des différences entre les sexes comme fondement de l'oppression, et, comme son nom l'indique, il s'intéresse à la matérialité de l'oppression individuelle et collective des femmes constituées en classe de sexe (Descarries, 1998). Bien illustré par le slogan « le privé est politique », le féminisme matérialiste propose des pistes d'action collective visant la libération des femmes. Et d'un point de vue scientifique, il dénonce l'androcentrisme des savoirs produits et critique les métarécits à portée universelle qui sont le reflet de la suprématie des hommes et qui excluent le point de vue des femmes (Descarries, 1998).

De son côté, le féminisme postcolonial critique justement cette posture radicale et amène une remise en question de l'universalité présumée du discours féministe occidental, en plaçant au cœur de sa réflexion l'expérience de la colonisation, de l'esclavage et du racisme (Mohanty, 1984; Davis, 1981). Puisque globalement, le

---

<sup>10</sup> Du nom du célèbre ouvrage de Christine Delphy (1970).

principal apport des féminismes postcoloniaux, noirs ou autochtones est de penser l'imbrication des systèmes de domination et d'envisager les rapports de sexe dans leur dimension historiquement et géographiquement colonisée et racisée, il devient difficile de les distinguer les uns des autres. Dans le cadre de ce mémoire, j'emploierai donc l'expression féminisme postcolonial dans son sens large, en partant de l'idée que celui-ci est une forme de nébuleuse où se recoupent plusieurs courants, sans toutefois nier à chacun son existence propre.

Ainsi, le féminisme postcolonial nous amène à considérer les femmes comme des sujets matériels ancrés dans un contexte particulier. D'une certaine façon, cette posture se rapproche de celle du féminisme matérialiste, au sens où celui-ci remet en question la hiérarchisation entre les hommes et les femmes sur la base de leur appartenance à un sexe biologique (Benelli *et al.*, 2006). Cependant, le féminisme postcolonial vient interroger de façon beaucoup plus profonde la production des savoirs dans sa dimension Nord-Sud, comme le soulève Gayatri Spivak (1988) dans son ouvrage marquant : « *Can the subaltern speak ?* »

Par ailleurs, bien que la posture radicale soit moins présente et même critiquée dans la mouvance postcoloniale associée au poststructuralisme, on la retrouve sous la forme socialiste et néo-marxiste dans différents courants du *black feminism*. Dans cette optique, et malgré certaines divergences entre féminisme matérialiste et postcolonial, des écrits récents démontrent l'intérêt de jumeler ces deux approches afin de produire des analyses féministes ancrées dans l'expérience matérielle des femmes, notamment en ce qui concerne le travail, mais qui tiennent également compte de l'hétérogénéité de leurs réalités et favorisent une posture antiraciste (Gravot, 2006). Ainsi, selon Danielle Juteau :

La théorisation matérialiste des rapports de sexes demeure une contribution unique, et majeure, du féminisme français. Par son approche marxienne, il a appréhendé, cerné, théorisé, le rapport constitutif de catégories sociales indissociables au sein du même univers, écartant une conception substantialiste des catégories hommes et femmes pour envisager l'hétérogénéité des femmes en dehors du culturalisme. C'est en incorporant dans une analyse transversale enrichie les apports des unes aux contributions des autres, en intégrant à la classe sociale les rapports constitutifs de la « race » et du sexe, qu'on saisira dans toute sa complexité une réalité sociale aux imbrications et aux déterminations multiples (Juteau, 2010, p.81).

De mon côté, je crois que cette approche théorique novatrice me permettra de mieux saisir l'articulation des rapports sociaux dans l'expérience syndicale de femmes immigrantes, dans un contexte où le syndicalisme est une forme d'action collective ancrée traditionnellement dans la notion de classe. Je pense également qu'il s'agit là d'un cadre de référence intéressant pour éclairer les effets des structures sur la vie des femmes, tout en mettant en lumière leur agentivité. Enfin, une telle approche s'avère pertinente afin de favoriser et valoriser la parole de femmes immigrantes occupant une position vue comme minoritaire au sein de la société québécoise, dans un contexte où ma localisation comme femme blanche et francophone m'associe au groupe majoritaire.

## 2.2 Quelques repères pour concilier les postures matérialistes et postcoloniales

Afin de concrétiser l'alliance entre ces deux approches qui, nous l'avons vu, se rejoignent à certains égards, je m'appuierai principalement sur les écrits de féministes associées aux courants matérialistes et postcoloniaux, de même que sur les contributions de chercheuses s'intéressant au phénomène de la migration des femmes dans une optique matérialiste et postcoloniale.

Ainsi, au cœur de cette approche, on retrouve tout d'abord l'impératif matérialiste : il faut penser le sexe et la race comme des constructions sociales ayant une portée matérielle et idéelle (Guillaumin, 1992) et les rapports sociaux comme des rapports de production/appropriation qui sont imbriqués (Guillaumin, 1992; Kergoat, 2009). À cet effet, soulignons la contribution incontournable de Colette Guillaumin, pionnière des études sur le racisme, et qui a été une des premières à formuler l'idée que la race et le sexe sont des constructions sociales, façonnées par des rapports de pouvoir. Dans ses différents écrits, Guillaumin réfute les arguments essentialistes qui posent les catégories de race et de sexe comme étant naturelles, pour en révéler les structures internes qui sont similaires. Ainsi, selon elle, la domination des femmes et des personnes racisées n'est pas le fruit de différences biologiques, mais bien la conséquence de processus sociaux et historiques, qui peuvent être observés matériellement et qui sont consolidés de façon idéelle, notamment par le langage et dans la vie quotidienne (marquage corporel, habillement, etc.). Par exemple, elle établit un lien entre le racisme et la transformation des rapports sociaux dus à l'industrialisation, la fin de l'esclavagisme et la colonisation (Guillaumin, 1992)<sup>11</sup>.

Dans cette veine, Danièle Kergoat (2009) souligne que les rapports sociaux de classe, sexe et race sont des rapports de production opposant des groupes autour d'un enjeu, et qui doivent être distingués des relations sociales, celles-ci relevant plutôt de l'interaction entre individus concrets. Ainsi, bien qu'on puisse affirmer que les relations sociales ont évolué au sein de nos sociétés, Kergoat (2009) maintient que les rapports sociaux continuent d'opérer sous les formes canoniques de l'exploitation, la domination et l'oppression. Selon elle, aucun rapport social n'est premier : ils sont plutôt consubstantiels (ils s'interpénètrent) et coextensifs (ils se coproduisent et se

---

<sup>11</sup> De façon intéressante, notons que ces liens seront corroborés par certaines féministes noires américaines, qui ont lié l'intensification du racisme à la fin de l'esclavagisme aux États-Unis (Davis, 1981).

reproduisent mutuellement). Par exemple, la persistance des inégalités concernant la situation des femmes au travail n'est pas seulement liée au patriarcat, mais également au capitalisme, qui a besoin du travail des femmes; rémunéré ou non, pour se reproduire. Dans cet esprit,

il ne s'agit donc pas, autour d'une question donnée, de faire le tour de tous les rapports sociaux, un à un, mais de voir les intercroisements et les interpénétrations qui forment « nœud » au sein d'une individualité ou d'un groupe (Kergoat, 2009, p.120).

Kergoat pose l'univers du travail salarié comme terrain privilégié pour analyser cette imbrication.

Par ailleurs, les féministes matérialistes nous rappellent l'importance de considérer les rapports sociaux comme étant dynamiques et historicisés, afin de produire des analyses pertinentes sur les femmes (Kergoat, 2009; Falquet, 2009). Cela rejoint un point essentiel du féminisme postcolonial, qui repose sur l'idée centrale de déconstruction des présupposés essentialistes accolés à l'identité de « femme colonisée et racisée ». Par exemple, Chandra Mohanty (1984), dans un texte fondateur du féminisme postcolonial, affirme que les publications féministes occidentales proposent généralement une vision stéréotypée des femmes du « Tiers monde » ne reflétant pas la diversité de leurs expériences, qui sont ancrées dans des contextes historiques, sociaux et culturels différents. Ce faisant, elles occultent leur présence comme sujets actifs au cœur de différents rapports sociaux et constituent une prise de pouvoir reproduisant les dynamiques de colonisation. Dans le même esprit, des figures phares du *black feminism* telles que bell hooks (1984) et Angela Davis (1981) ont documenté la vie des femmes noires pendant et après la période esclavagiste aux États-Unis et mis en lumière le fait que leurs expériences sont marquées par des dynamiques de domination et d'oppression fort différentes de celles vécues par les femmes blanches, notamment en ce qui concerne le travail salarié.



Quant à elle, Jules Falquet (2009) soutient que les expériences des femmes doivent être comprises en tenant compte de leur inscription dans des histoires de domination coloniale et néocoloniale, et en considérant l'importance de leur force de travail dans le processus de mondialisation néolibérale. Ainsi, la division sociale du travail ne peut être conceptualisée exclusivement dans sa dimension sexuelle, mais on doit y intégrer les rapports sociaux de sexe, race et classe, dans une perspective Nord-Sud. Elle souligne que la mondialisation pousse une grande partie de la main-d'œuvre vers un travail dévalorisé, à mi-chemin entre le travail salarié et le travail gratuit. Dans la foulée de Balibar et Wallerstein (1988), Falquet (2009) décrit ce travail dévalorisé comme le lot de personnes racisées, qui sont poussées vers les salaires les plus bas et les rôles économiques les moins gratifiants. Mais elle lui donne également une dimension genrée, en le reliant au concept de « travail considéré comme féminin », puisqu'une très grande partie des personnes qui exécutent le travail dévalorisé sont des femmes. Falquet (2009) relève également le rôle que jouent les États-nations dans la gestion globale de la main-d'œuvre par le biais des politiques démographiques, migratoires et de travail : ainsi, ce n'est pas tant la nature, mais le système juridique et politique qui attribue à chacun une place dans les rapports sociaux de pouvoir. À cet effet, elle mentionne que les analyses doivent porter une attention particulière aux différentes lois et politiques qui influencent l'expérience des femmes, notamment les lois d'immigration<sup>12</sup>.

Dans cet esprit, Mohanty (1984) nous fournit des pistes intéressantes pour contextualiser et décoloniser les analyses féministes. Elle donne l'exemple d'une recherche produite par Maria Mies sur les travailleuses de la dentelle en Inde, étayée par une analyse détaillée de la structure de cette industrie, des dynamiques de

---

<sup>12</sup> Par ailleurs, Falquet (2009) souligne également dans ses écrits l'importance de mener des analyses qui tiennent compte de la dimension normative de l'hétérosexualité non pas comme pratique sexuelle, mais comme institution qui régule la division sociale du travail à l'échelle de la planète. Bien que cette piste de réflexion semble féconde, je ne l'ai pas explorée dans le cadre de mon mémoire.



production et de reproduction des relations de pouvoir, de la division sexuelle du travail et de l'idéologie de la femme au foyer. L'auteure de cette enquête évite les généralisations sur les femmes indiennes, ne fait pas de réductionnisme culturel et produit au final une analyse fine qui suggère des pistes d'action adaptées au contexte et qui permet de voir les femmes comme des actrices et non des victimes. Elle nous met également en garde contre l'utilisation de concepts qui peuvent apparaître universels à première vue, mais qui doivent être redéfinis en tenant compte des réalités sociales, politiques et économiques, notamment celles induites par l'histoire coloniale et le régime esclavagiste. Ainsi, contextualiser ne consiste pas seulement à tenir compte des expériences diversifiées des femmes, mais aussi et surtout à repenser la façon de les appréhender à partir de leurs propres mots et points de vue, d'où l'importance des concepts de *standpoint theory* et de *situated knowledge* (Harding, 2004).

Enfin, une posture féministe matérialiste et postcoloniale implique également de s'attarder aux réponses spécifiques que les femmes apportent aux défis qu'elles rencontrent, c'est-à-dire à leurs stratégies de résistance individuelles et collectives. Ainsi, Mohanty (1984) nous amène à concevoir les femmes minoritaires comme des sujets dotés d'une capacité d'agir et qui, selon les contextes, occupent des positions différentes à l'intérieur des différentes structures. De son côté, Kergoat (2009) souligne l'importance de considérer les stratégies de résistance des femmes en lien avec leur travail salarié et comme étant inscrites dans le contexte de rapports sociaux dynamiques :

Refuser de raisonner sur des entités figées [...] cela permet de remettre au centre de l'analyse le sujet politique (et non plus seulement des victimes de dominations) en prenant en compte toutes ses pratiques, ambivalentes et souvent ambiguës (Kergoat, 2009, p. 123).

Tant Falquet (2009) que Mohanty (1984) nous rappellent de réfléchir à ces pratiques de résistance dans le rapport entre local et global.

En résumé, jumeler les perspectives féministes matérialistes et postcoloniales amène à considérer les expériences des femmes comme étant ancrées dans des rapports sociaux de classe, sexe et race. Ceux-ci seront vus comme des rapports de production/appropriation imbriqués qui doivent être appréhendés à la fois dans leurs spécificités locales et dans le contexte néolibéral global, ce dernier étant un élément-clé qui structure les migrations des femmes et leur place sur le marché du travail.

### 2.3 Quelle convergence avec la sociologie clinique?

En regard de ce qui vient d'être présenté, il est aisé d'établir des ponts entre ma posture féministe et la perspective clinique, très utilisée en travail social, et qui apparaît complémentaire afin d'éclairer mon objet de recherche.

Il convient tout d'abord de définir brièvement la sociologie clinique, dont certains aspects centraux seront également repris dans le chapitre suivant en lien avec l'approche biographique. Le mot clinique tire son sens premier du vocabulaire médical et signifie littéralement « être auprès du lit » (Rhéaume, 2009). En sciences sociales, cela est évidemment à prendre au sens figuré : on évoque ainsi une méthode de recherche visant à mieux comprendre et résoudre des problèmes sociaux en partant du point de vue des principales personnes concernées (De Gaulejac et Roy, 1993; Enriquez *et al.*, 1993). Fondamentalement interdisciplinaire, la sociologie clinique émerge de plusieurs courants disciplinaires et méthodologiques telles que la recherche-action, l'école de Chicago et l'approche weberienne (Rhéaume, 2009) et elle s'inscrit dans un paradigme compréhensif et critique (De Gaulejac, 2009).

De façon générale, ma posture féministe trouve écho dans la perspective clinique parce que toutes deux sont de nature qualitative<sup>13</sup> et s'intéressent au sens que des personnes donnent à leur expérience. Ainsi, les concepts de *situated knowledge* et de *standpoint theory*, fortement mobilisés dans une optique postcoloniale, trouvent un écho dans la recherche compréhensive menée dans une perspective clinique. Dans la même veine, les deux perspectives dénotent un engagement à valoriser la parole de personnes exclues ou marginalisées, et à déconstruire les relations de pouvoir entre chercheurs et acteurs sociaux, possédant en cela des visées émancipatoires (Sévigny, 1993; Ollivier et Tremblay, 2000).

Selon moi, c'est cependant concernant la dialectique entre sujet et structure que les liens les plus pertinents sont à faire. Ainsi, jusqu'à maintenant, j'ai abondamment fait usage de la notion d'agentivité, fortement mobilisée dans la pensée féministe, pour illustrer le fait que malgré les pressions structurelles qui pèsent sur elles, les femmes n'en possèdent pas moins une capacité d'agir qui les amène à mettre de l'avant des stratégies de résistance et de survie. Dans une perspective clinique, on parlera plutôt de sujet-acteur pour décrire le même phénomène : l'individu y est vu comme un être autonome et responsable, influencé, mais non déterminé, par les structures sociales (De Gaulejac, 2009; Desmarais, 2009). Ainsi, la réalité psychique ne se réduit pas à l'intériorisation de la réalité sociale : les dimensions psychiques et sociales de la construction de soi sont plutôt vues comme étant irréductibles et indissociables (De Gaulejac, 2009). De façon fort intéressante, De Gaulejac (2009) souligne même que les déterminants sociaux sont à la fois des supports et des modalités d'expression de l'émancipation du sujet :

[...] si l'individu ne peut changer l'histoire, dans la mesure où ce qui s'est passé n'est pas modifiable, il peut modifier la façon dont cette histoire est

---

<sup>13</sup> La recherche clinique est qualitative par définition, mais peut comporter une portion quantitative (Sévigny, 1993).

agissante en lui. C'est dans ce travail que le sujet peut advenir (De Gaulejac, 2009, p.197).

Il établit ainsi un lien avec la vision de Judith Butler voulant qu'un individu devienne sujet en subissant d'abord une sujétion (Butler, 2002).

## 2.4 Une approche interculturelle de la recherche

Enfin, puisque je m'intéresse à l'expérience de femmes immigrantes tout en appartenant moi-même au groupe ethnoculturel majoritaire au Québec, je me suis questionnée sur les enjeux interculturels liés à mon processus de recherche. La vision de l'interculturalisme amenée par Martine Abdallah-Pretceille (2010) m'a permis d'éclairer cette question.

Selon cette auteure, il faut comprendre l'interculturel (ou l'interculturalisme) comme un paradigme conceptuel et épistémologique amenant à réfuter les arguments culturalistes. L'interculturel est nécessairement interdisciplinaire : c'est un positionnement qui emprunte à la fois à la phénoménologie, à la sociologie compréhensive et interactionniste, ainsi qu'à l'anthropologie. Il est fondé sur l'idée d'un sujet qui est à la fois produit et acteur de sa culture. Ainsi,

À la vision d'une culture comme ordre, comme système, succède celle d'une culture comme action, comme communication. L'individu n'est plus seulement le produit de sa culture, mais il la construit, il l'élabore en fonction de stratégies diversifiées, selon les besoins et les circonstances, et ce, dans un cadre marqué par la pluralité, ce qui multiplie d'autant les sources et les références (Abdallah-Pretceille, 2010, p.52).

Cette posture, qu'Abdallah-Pretceille conçoit comme une philosophie plutôt qu'une méthodologie, est très féconde pour la recherche sociale en contexte de pluralité

ethnoculturelle. Ainsi, Abdallah-Pretceille nous indique qu'il faut « apprendre à reconnaître en autrui, un sujet singulier et un sujet universel » (Abdallah-Pretceille, 2010, p.59). Dans cet esprit, une démarche de recherche interculturelle est globale et pluridimensionnelle et évite les processus de catégorisation. C'est également une démarche compréhensive permettant de rendre compte de la complexité de nos sociétés et reconnaissant la culture comme une variable parmi tant d'autres. On y accorde une place centrale au rapport à autrui : c'est la relation à l'autre qui prime plutôt que sa culture. L'auteure souligne d'ailleurs que l'interculturel est ancré dans l'interactionnisme symbolique, car on s'intéresse à la conception que les acteurs se font de la culture et on y relativise le déterminisme culturel en n'occultant cependant pas l'impact des facteurs structurels sur l'expérience des gens. Dans cet esprit,

Comprendre une personne, ce n'est pas accumuler des connaissances et des savoirs sur elle, mais c'est opérer une démarche, un mouvement, une reconnaissance réciproque de l'homme par l'homme, c'est apprendre à penser l'Autre sans l'anéantir, sans entrer dans un discours de maîtrise afin de sortir du primat de l'identification et du marquage (Abdallah-Pretceille, 2010, p.62).

De plus, Abdallah-Pretceille (2010) souligne que l'interculturel doit s'inscrire dans une perspective « situationnelle et complémentariste », amenant une prise en compte des contextes sociaux qui font des cultures des entités dynamiques et non figées (Abdallah-Pretceille, 2010, p.64). Ainsi, on s'inspirera de l'anthropologie générative pour tenir compte des processus culturels dans leur valeur générique, alors que les informations culturelles de type ethnographiques, bien qu'intéressantes, demeurent insuffisantes et peuvent quelquefois servir d'écran à une analyse plus fine des situations.

Il y a dans cette conception de l'interculturel plusieurs points de convergence avec la posture féministe que j'ai mise de l'avant, de même qu'avec la perspective clinique. On y retrouve notamment l'importance d'une méthode qualitative pour saisir le point



de vue des acteurs, le refus d'enfermer les personnes dans des catégories figées, la pertinence de contextualiser les analyses et le caractère dynamique et non déterminant de la notion de culture. J'y entrevois également quelques limites.

Ainsi, Abdallah-Pretceille (2010) souligne qu'une telle mise en œuvre de l'interculturel permettrait de dépasser le processus de racialisation de la culture. Elle fait référence au fait que le racisme actuel mobilise des arguments culturels plutôt que biologiques afin d'inférioriser les personnes « autres » et affirmer leur incompatibilité avec la modernité, ce que Balibar et Wallerstein (1988) ont nommé un « racisme sans race ». Or, il me semble que l'approche interculturelle ne soit pas suffisante pour analyser les rapports de domination et d'exploitation liés à la racisation des personnes. En ce sens, il apparaît pertinent de la jumeler à une perspective matérialiste, plus structurelle, qui permette d'explorer comment la classe, la race et le sexe jouent un rôle dans l'accès des personnes aux ressources matérielles et symboliques au sein d'une société.

## 2.5 Principaux concepts mobilisés

J'aborderai maintenant les deux principaux concepts utilisés dans le cadre de ma recherche, soit l'engagement syndical et la catégorie « femmes immigrantes ». Autant que possible, ils seront définis en mobilisant les théories féministes, mais également en intégrant d'autres références théoriques ou conceptuelles lorsque nécessaires.



### 2.5.1 L'engagement syndical

L'engagement syndical demeure très peu conceptualisé dans la documentation scientifique. À partir de la proposition de Healy et de ses collaboratrices (2003), on peut le comprendre comme le fait de s'impliquer activement au sein de l'organisation syndicale dont on est membre, de façon formelle (comme déléguée syndicale ou membre d'un exécutif) ou non formelle (en participant à des manifestations, des grèves ou autre activité syndicale). C'est une forme de participation sociale qui a une portée à la fois associative et politique (Charest et Rhéaume, 2008) et qui doit être appréhendée dans son contexte particulier. Ainsi, contrairement à certains pays comme la France ou la Grande-Bretagne, où la participation syndicale s'apparente à un geste politique individuel, l'adhésion syndicale a une dimension collective au Québec, en vertu de la Formule Rand. Par conséquent, il faut s'intéresser aux modalités de l'engagement syndical plutôt qu'à l'acte d'adhésion en lui-même, puisque celui-ci est quasi automatique lorsqu'on intègre un milieu de travail.

La notion d'engagement syndical se doit d'être appréhendée à travers l'idée d'action syndicale, une forme d'action collective visant à défendre et protéger les intérêts des travailleurs, mais qui est également source de contestation et de transformation sociale (Rouillard, 2004). Selon Paquet et ses collaborateurs (2004), on observe actuellement une seule forme de syndicalisme au Québec : le syndicalisme de type social-démocrate ou pluraliste, avec des sous-types reconnaissables par la présence ou l'absence d'interventions sociales. Cette forme d'action syndicale reconnaît la divergence entre les intérêts de ses membres et ceux du patronat, tout en acceptant la société capitaliste qu'elle veut rendre plus équitable par la voie de la social-démocratie. Ses modes d'action sont la négociation collective, les revendications sociales et l'action politique, mais son champ d'intervention varie selon ses membres et le contexte socioéconomique.

Outre les quelques articles recensés dans la problématique et qui exposent l'engagement syndical comme l'expression de rapports sociaux de sexe et de race (Mélis, 2010; Healy *et al.*, 2003), la recherche scientifique nous informe peu sur l'expérience d'engagement syndical des femmes, qu'elles soient immigrantes ou non. Dans ce contexte, il semble donc pertinent d'éclairer le concept d'engagement syndical à partir d'autres notions qui permettront de mieux le comprendre, telles que celles d'engagement social, de citoyenneté, d'action collective et de mouvement social. Mais tout d'abord, je m'interrogerai brièvement sur la notion de sens de l'engagement, puisqu'elle est au cœur de ma démarche de recherche.

#### 2.5.1.1 Le sens de l'engagement

Loin de moi l'idée de détailler ici l'épistémologie du mot sens, vocable polysémique sur lequel se sont penchés de nombreux philosophes et théoriciens et qui possède sa discipline propre, la phénoménologie. Je m'en tiendrai donc à une approche plus pragmatique visant à mieux comprendre ce qu'évoque le mot sens dans l'usage commun et comment celui-ci peut être abordé en lien avec le concept d'engagement.

Ainsi, on emploie habituellement le mot sens afin de circonscrire :

- ce qu'une chose signifie et représente;
- la direction d'une chose, son orientation, ce qui guide les actions;
- la raison d'être et la finalité d'une chose, ce qui la justifie et l'explique.

Dans cet esprit, on pourrait donc comprendre le sens de l'engagement en interrogeant le « quoi » (signification et représentation), le « comment » (direction et orientation) et le « pourquoi » (finalité, raison d'être). Ceci est fort intéressant en

regard de la documentation scientifique sur l'engagement syndical, puisque Healy et ses collaboratrices (2003) mentionnent justement l'importance de s'attarder au « comment » et au « pourquoi » de l'engagement syndical dans le contexte du renouveau syndical. Cela implique d'explorer la façon dont les femmes en viennent à s'engager syndicalement, les espaces où elles choisissent de s'investir et les différentes raisons qui sous-tendent ces choix. Ce constat trouve également écho dans la recherche sur l'engagement social en général, puisque dans bien des écrits recensés, celui-ci est souvent appréhendé en termes de parcours, de pratiques et de sens (Guillaume et Quéniart, 2004; Charpentier et Quéniart, 2007). J'ai donc choisi de mettre de l'avant ce découpage de l'expérience syndicale, en considérant le parcours et les pratiques pour ce qu'ils sont, mais également comme des révélateurs du sens de l'engagement.

#### 2.5.1.2 L'engagement social et la citoyenneté

Le concept d'engagement social est évoqué de différentes façons dans les travaux de recherche que j'ai consultés : on parlera ainsi d'implication ou de participation sociale, de militantisme, etc. Pour ma part, je me rallie à la définition donnée par Quéniart et Jacques (2002) : l'engagement social contient une injonction à agir pour la collectivité, seul ou par le biais d'un groupe institutionnalisé ou non. Il peut se décliner sous différentes formes, mais se distingue nécessairement du bénévolat, puisqu'il est généré par une volonté de changement social et politique.

Ainsi, dans une recherche portant sur l'engagement social dans le parcours de vie au Québec, Guillaume et Quéniart (2004) nous amènent à voir le sens que des personnes donnent à leur engagement comme la combinaison de facteurs individuels et collectifs. Ils soutiennent que la notion d'engagement ne peut être comprise

exclusivement comme don gratuit ou expression de l'intérêt général et qu'elle s'inscrit plutôt dans une logique qui se situe entre « souci d'autrui et souci de soi » (Guillaume et Quénart, 2004, p.13). À ce titre, l'engagement découle notamment de la socialisation familiale, peut être vu comme un temps d'expérimentation ou d'investissement stratégique, et est balisé par des repères normatifs et idéologiques.

De son côté, Andrew propose une analogie intéressante permettant de mieux comprendre les parcours et le sens de l'engagement social de femmes immigrantes. Dans une étude menée auprès de femmes immigrantes engagées au sein d'un comité de la Ville d'Ottawa, elle a observé que l'engagement de ces femmes prend la forme du passage de frontières : de la sphère privée vers la sphère publique, de la communauté d'origine (associations monoethniques) vers des groupes mixtes et de la sphère de la société civile vers l'action politique. Enfin, une quatrième frontière amène les femmes immigrantes dans un registre discursif de transformation sociale, qui permet d'aller au-delà de l'inclusion en articulant un discours alternatif sur le vivre ensemble (Andrew, 2010).

Dans cet esprit, la notion d'engagement social se rapproche du concept de citoyenneté dont il serait en fait une des trois dimensions fondamentales, celles-ci étant vues comme un statut légal, forgé par des droits civils, politiques et sociaux, un pôle identitaire, vecteur d'appartenance et de lien social, et un ensemble de pratiques, notamment en matière de participation sociale (Turner, 1997).

Selon Bérangère Marques-Pereira, qui s'est beaucoup intéressée à la citoyenneté politique des femmes, la citoyenneté évoque « la participation des citoyens aux processus de décision politique, à la valeur du débat public et à l'idée de réalisation de soi comme être politique » (Marques-Pereira, 2003, p.132). Elle souligne que la citoyenneté n'est pas seulement octroyée du haut vers le bas, de l'État vers le citoyen,

mais se fait aussi par la participation locale dans des lieux de pouvoir formels et informels, ceux-ci étant particulièrement importants pour forger la représentation de soi comme sujet de droit : « La citoyenneté repose ainsi sur une pratique qui légitime le "droit à avoir des droits ", pour reprendre l'expression d'Hannah Arendt, avoir le droit à revendiquer des droits et à les exercer » (Marques-Pereira, 2003, p.140).

Marques-Pereira (2003) situe la notion d'agentivité comme étant centrale dans la compréhension de la citoyenneté des femmes, puisqu'elle permet d'appréhender la citoyenneté à la fois comme un état (être citoyenne) et comme le résultat d'actions (agir en citoyenne). Elle rejoint en cela Ruth Lister (1997), qui conçoit la citoyenneté des femmes non seulement comme un statut, mais surtout comme un processus au cœur duquel les pratiques mises de l'avant pour acquérir et consolider les droits ont autant d'importance que les droits eux-mêmes. Pour cette auteure, l'agentivité évoque la capacité de choisir et d'agir de façon autonome, ancrée à la fois dans des rapports sociaux et dans la conscience de son individualité. Elle s'est beaucoup inspirée du *black feminism*, notamment de bell hooks et Patricia Hill Collins, pour développer l'importance de l'estime de soi et du pouvoir personnel comme éléments-clés de l'agentivité et du plein exercice de la citoyenneté. Dans ce contexte, elle souligne que « la citoyenneté est une expression de l'agentivité qui peut contribuer à situer les femmes comme des actrices politiques » (Lister, 1997, p.38, ma traduction)<sup>14</sup>.

### 2.5.1.3 L'action collective et les mouvements sociaux

D'autre part, il importe d'aborder l'engagement syndical comme une forme d'action collective générée par un mouvement social incontournable — le mouvement

---

<sup>14</sup> « Citizenship as the expression of agency can contribute to the recasting of women as political actors. »



syndical – et d’explorer succinctement la documentation scientifique portant sur les logiques de l’action collective et les mouvements sociaux.

Dans la foulée de Daniel Cefaï, auteur de l’ouvrage *Pourquoi se mobilise-t-on*, on peut définir l’action collective comme :

[...] une tentative de constitution d’un collectif, plus ou moins formalisé ou institutionnalisé, par des individus qui cherchent à atteindre un objectif partagé, dans des contextes de coopération et de compétition avec d’autres collectifs (Cefaï, 2007, p.8).

L’action collective est étroitement liée au concept de mouvement social, vu comme une forme d’action collective concertée en faveur d’une cause qui suppose l’identification d’un adversaire et qui est caractérisée par des revendications (Neveu, 1996). Cefaï souligne cependant qu’un mouvement social se distingue des lobbys et autres groupes de pression aux intérêts particularistes en ce qu’il est orienté par un souci du bien public, dans le but de rendre possibles des processus de participation, de redistribution ou de reconnaissance (Cefaï, 2007).

Selon Alain Touraine, pionnier de l’étude des mouvements sociaux, ceux-ci émergent avant tout d’un conflit autour de l’historicité, et sont donc porteurs d’un projet de société alternatif ancré dans un contexte particulier. Par exemple, le mouvement ouvrier serait le mouvement social caractéristique de l’époque industrielle, car lui seul pouvait générer des changements à cette étape précise de l’histoire. D’ailleurs, Touraine souligne que le mouvement ouvrier représente l’archétype du mouvement social classique (Touraine, 1978).

À travers le temps, de nombreuses théories ont été mobilisées afin de mieux comprendre pourquoi et comment un individu en vient à joindre une action



collective : on pensera ainsi aux théories du comportement collectif, développées par l'École de Chicago et fort utilisées aux États-Unis jusque dans les années 1960, ainsi qu'à celles du choix rationnel, qui permettent de concevoir l'action collective comme le fruit d'un calcul coût-bénéfice de la part des individus concernés (Céfaï, 2007). Songeons également aux efforts de Touraine pour mieux comprendre le processus de subjectivation de l'individu impliqué dans l'action collective à partir des notions d'acteur social dans le cadre d'une sociologie de l'action (Touraine, 1978).

Parmi tous ces modèles apports théoriques, la contribution de Lilian Mathieu, inspirée de la théorie de mobilisation des ressources, m'est apparue intéressante pour enrichir mon concept d'engagement syndical. Selon lui,

[...] envisager l'espace des mouvements sociaux comme un univers de pratique et de sens distinct suppose que ceux qui en font partie, ou qui prétendent y pénétrer maîtrisent un ensemble de savoirs et de savoir-faire inhérents à la conduite des actions contestataires (Mathieu 2007 : 146).

Selon l'expression consacrée de Matonti et Poupeau (2004), toutes ces compétences forment un « capital militant » propre à chaque individu, généralement transférable d'un milieu à l'autre. Mathieu mentionne cependant que, alors que les compétences pratiques s'acquièrent de façon implicite dans et par la conduite des luttes et sont difficilement transmissibles de façon formelle, les logiques d'apprentissage reposent fréquemment sur des apprentissages scolaires préalables. Selon lui, cela peut ouvrir la porte à des formes de domination fondées sur le capital scolaire, comme on en rencontre dans le monde politique ou syndical. À cet effet, il souligne qu'il faut éviter de penser les compétences nécessaires à l'action collective comme étant possédées par tous « naturellement », surtout dans le cadre de mobilisations de personnes défavorisées ou marginalisées, qui ne possèdent peut-être pas les mêmes savoirs et savoir-faire contestataires que les membres de groupes plus organisés ou institutionnalisés. Ainsi, les individus impliqués dans un mouvement social doivent

disposer de compétences précises : la mobilisation est donc souvent le fait de « dominants parmi les dominés » (Mathieu, 2007, p.21).

Enfin, l'action collective a également été appréhendée de différentes façons d'un point de vue féministe, notamment par Danièle Kergoat, qui s'est intéressée entre autres aux mobilisations des femmes en contexte de travail, et plus récemment, à l'action collective des femmes immigrantes et racisées. Selon elle, les mobilisations des migrantes remettent en question une vision neutre et universelle de l'appartenance nationale et de la citoyenneté, et dans certains cas, mettent à jour le caractère genré et racialisé des rapports sociaux qui contribuent à la construction des identités nationales. Dans ce contexte, l'action collective des femmes immigrantes prend une couleur éminemment politique. Cependant, elle souligne que dans les luttes collectives menées par les femmes immigrantes, il est inutile de chercher à séparer les ancrages dans les différents rapports sociaux. Ainsi,

Quand les femmes d'Accor se battent, c'est en tant que femmes, qu'ouvrières, que femmes de couleur, elles n'empilent pas les registres revendicatifs; en luttant de cette manière, elles combattent le droit ouvert à la surexploitation de tous et toutes et donc, en cela, accèdent à l'universel (Kergoat, 2012, p.134).

Par ailleurs, dans un ouvrage collectif consacré aux mobilisations des migrantes, elle et ses collaboratrices soulignent qu'il faut se garder d'une vision simpliste considérant la mobilisation collective des femmes immigrantes comme seule forme d'émancipation, et plutôt rechercher les conditions de l'action des femmes « dans l'intersection des plans de l'agir individuel, familial et collectif » (Kergoat *et al.*, 2011, p.11). Elles mettent également en relief l'importance de tenir compte des contextes locaux, notamment au plan politique, associatif et juridique, sans évacuer la perspective souvent transnationale de l'action, qui crée de nouvelles articulations entre « ici » et « là-bas ».

### 2.5.2 La catégorie « femmes immigrantes »

Le second concept mis de l'avant dans ce mémoire est celui de la catégorie « femmes immigrantes ». En développant la problématique, j'ai déjà porté une attention particulière au terme « femmes immigrantes », en spécifiant qu'il ne doit pas être compris comme un groupe monolithique, mais plutôt comme un ensemble de personnes aux identités et parcours diversifiés partageant une expérience commune, celle de la migration. Cette vision s'inscrit en phase avec la posture postcoloniale qui réfute l'utilisation de catégories figées, souvent stigmatisantes, afin de représenter les femmes issues de groupes minoritaires.

Selon Nasima Moujoud (2008), le principal problème concernant l'étude des migrations féminines est que bon nombre de travaux s'inscrivent dans une conception binaire de la réalité, opposant les sociétés de départ et les sociétés d'accueil sur l'axe tradition/modernité. Cette vision contribue à construire les femmes immigrantes, et notamment celles qui proviennent de pays du Sud, comme étant soumises, dominées et aliénées, en opposition aux femmes de la société d'accueil, vues comme modernes et émancipées. Cela véhicule également une image figée et homogénéisante des sociétés d'origine, sans égard aux dynamiques de changement qui y ont cours, notamment en termes de rapports sociaux de sexe, de même qu'à la diversité linguistique, religieuse, sociale et ethnique qu'on y retrouve. Ainsi, les femmes immigrantes sont représentées comme l'ultime altérité, amenant l'idée que c'est l'immigration en elle-même qui provoque leur émancipation. Or, selon Moujoud, la réalité est autrement plus complexe : ainsi, « si la migration fabrique peut-être le changement, elle est aussi fabriquée par lui », et les éléments que l'on tient ici pour des indices d'émancipation sont en fait déjà présents d'une certaine façon dans le contexte d'origine (Moujoud, 2008, p.6).

Citant Paola Tabet (2004), Nasima Moujoud souligne qu'il faut plutôt comprendre les migrations féminines comme un enchevêtrement complexe de facteurs, incluant l'état des rapports sociaux de sexe dans la société d'origine, la situation politique et économique au plan local et global, de même que des motivations et des objectifs individuels ou familiaux. Dans cet esprit, elle affirme que pour mieux comprendre les expériences plurielles des femmes immigrantes, il faut privilégier une approche explorant la dialectique entre domination et résistance, dans une perspective internationale. Selon elle, cette approche permet de saisir les effets empiriques de l'articulation des rapports sociaux de sexe, de classe et de race et de considérer les luttes individuelles et collectives des femmes.

## 2.6 Modèle d'analyse

En résumé, voici les quelques points centraux ayant guidé ma démarche d'analyse ancrée à la fois dans les perspectives féministes matérialistes et postcoloniales, la sociologie clinique et l'approche interculturelle.

- Tout d'abord, j'ai abordé la notion de sens de l'engagement de façon large, en y intégrant les notions de parcours et de pratiques, et en tentant de répondre au « quoi », au « comment », et au « pourquoi » de l'engagement syndical.
- J'ai recherché le sens que des femmes immigrantes donnent à leur engagement syndical dans l'articulation de dynamiques relevant des rapports sociaux de sexe, race et classe et devant être analysé dans ses dimensions microsociale, mésosociale et macrosociale.

- J'ai placé les notions de sujet et d'agentivité au cœur de mon modèle d'analyse. Les femmes participantes ont donc été approchées en tant qu'actrices sociales détentrices de savoirs et d'une capacité d'agir. Une attention particulière a été portée aux stratégies de résistance et aux logiques d'action individuelle et collective.
- J'ai conceptualisé l'engagement syndical comme une forme d'action collective visant la reconnaissance et la protection des droits des travailleurs, mais poursuivant également des objectifs de progrès social. Les logiques d'engagement syndical ont été appréhendées en lien avec celles de l'engagement social, de la citoyenneté et de l'action collective au sein des mouvements sociaux.
- J'ai exploré l'engagement syndical de femmes immigrantes de façon nuancée, rigoureuse et contextualisée, en l'inscrivant à la fois dans le contexte local du travail et de l'action syndicale dans le secteur de l'hôtellerie au Québec, mais également dans le contexte global de la mondialisation néolibérale, et en tenant compte de leur possible articulation.
- Enfin, la catégorie « femmes immigrantes » a fait l'objet d'une attention particulière. La migration a été appréhendée comme un phénomène complexe influencé par de nombreux facteurs et forgeant des expériences singulières. Par conséquent, la localisation des participantes comme personne immigrante a été considérée comme faisant partie de leur parcours et de leur identité, sans qu'elle ne les détermine entièrement pour autant.

## Conclusion

Dans ce second chapitre, j'ai précisé les ancrages théoriques de ma recherche, à partir des perspectives féministes matérialistes et postcoloniales, de la sociologie clinique et de l'interculturalisme. J'ai souligné l'importance de juxtaposer ces différents apports théoriques, dont certaines dimensions se font écho, afin de porter un regard nuancé sur l'expérience d'engagement syndical de femmes immigrantes. De plus, j'ai défini les deux concepts centraux mobilisés dans le cadre de ma recherche, soit l'engagement syndical et la catégorie « femmes immigrantes ». En dernier lieu, sous forme de synthèse, j'ai explicité les principaux repères de mon cadre d'analyse. Dans le chapitre qui suit, je détaillerai la méthodologie de recherche utilisée, celle de l'approche biographique.





## CHAPITRE III

### MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Dans ce troisième chapitre, je préciserai différents éléments liés à mes choix méthodologiques et à ma stratégie générale de recherche, notamment les outils de collecte des données, la population à l'étude et la méthode d'analyse des données. Je conclurai en soulignant quelques limites liées à cette méthodologie ainsi que les considérations éthiques dont j'ai tenu compte tout au long du processus de recherche.

#### 3.1 Stratégie de recherche

Puisque le sens que des femmes immigrantes donnent à leur engagement syndical est au cœur de ma démarche de recherche, il m'est apparu fort pertinent de situer celle-ci dans un registre qualitatif/interprétatif misant sur l'induction, l'expression du point de vue des acteurs et la subjectivité du chercheur (Anadon, 2000). Dans cet esprit, j'ai mis de l'avant une stratégie de recherche reposant sur l'approche biographique et son outil de collecte des données privilégié, le récit de vie.

##### 3.1.1 L'approche biographique

L'approche biographique se fonde sur la prémisse sociologique que les individus sont tous porteurs d'éléments du système social et que ces éléments sont lisibles à travers leurs actes et leurs pratiques (Guay et Thibeault, 2012). Elle fut initialement utilisée par les anthropologues à la fin du dix-neuvième siècle. Par la suite, on la déploya

notamment dans les années 1920 dans le cadre des travaux de l'École de Chicago, pour étudier des phénomènes interethniques en milieu urbain. Éclipsée par les méthodologies quantitatives dans les années 1940 et 1950, elle effectue un retour en sciences humaines à partir des années 1970, entre autres grâce aux travaux de Daniel Bertaux en France (Houle, 1997).

On peut situer l'approche biographique dans une perspective clinique, car elle part de situations spécifiques pour appréhender des phénomènes sociaux plus vastes. Ainsi, « c'est à travers le singulier que se concrétise la part d'universel que porte chaque sujet-acteur, telle qu'elle se vit et se manifeste dans la complexité de l'action » (Desmarais, 2009, p. 369). Dans cet esprit, c'est le sens que des personnes donnent à une expérience ou une réalité qui intéresse les chercheurs, afin de mieux comprendre les phénomènes dans une optique de résolution de problèmes et d'action sociale (Sévigny, 1993). On est donc ici en rupture avec la tradition épistémologique positiviste, en proposant un modèle au cœur duquel on retrouve le sujet-acteur, dont la parole et la valeur sont reconnues. Cette démarche se fait de façon holistique, en tenant compte des contextes microsocial, mésosocial et macrosocial qui participent à la construction des phénomènes sociaux et qui sont en interaction. La dimension temporelle y est également significative : on s'intéresse aux notions de changement, de déroulement et de processus.

Dans l'approche biographique, la notion de coconstruction des connaissances est importante. Il y a place au dialogue et au partage des connaissances entre le narrateur et le chercheur, ce qui implique une relation dynamique, ouverte et réciproque entre les différents acteurs. Par un aller-retour entre le récit du narrateur et ce qu'en comprend le chercheur, on met en branle un processus de négociation du sens et des savoirs. Tandis que le sujet-acteur est amené à mettre en mots sa propre expérience, le chercheur déconstruit et reconstruit les propos recueillis. Les notions d'expérience

et de subjectivité y sont donc centrales : « le rapport du sujet-acteur au monde réel passe par sa subjectivité, ou plutôt par l'expérience qu'il fait de ce monde, et c'est cette subjectivité qui contribuera à donner sens au monde » (Desmarais, 2009, p. 370).

Selon plusieurs chercheurs, cette subjectivité peut également être formatrice pour les participants. Ainsi, bien que la principale finalité de l'approche biographique demeure la production de connaissances, elle peut comporter des objectifs de formation et d'intervention, comme lorsqu'elle est intégrée à des processus de recherche-action ou de recherche-formation. Et parce qu'elle stimule la prise de parole de personnes dont la vision des choses est souvent occultée dans notre société, elle possède un potentiel de changement individuel et social important, qu'on peut relier sans aucun doute à la visée émancipatoire mise de l'avant par les théories féministes (Ollivier et Tremblay, 2000).

Enfin, l'approche biographique recouvre une multitude de pratiques, qui relèvent d'une grande variété d'orientations théoriques (Bertaux, 2010) et qui n'ont parfois pas grand-chose en commun, sinon de raconter la vie d'une personne (Pineau et Le Grand, 2007). Au-delà des champs disciplinaires, l'usage qu'on en fait se décline de différentes façons, allant de la notice biographique à l'autobiographie, en passant par le récit de pratique, l'entretien biographique et l'histoire de vie (Mayer et Deslauriers, 2000; Pineau et Le Grand, 2007).

### 3.1.2 Le récit de vie

Le récit de vie demeure cependant l'outil de collecte des données privilégié de l'approche biographique. Daniel Bertaux, protagoniste de la résurgence du récit de

vie en sociologie, définit cette méthode comme la « description sous une forme narrative d'un fragment de l'expérience vécue » (Bertaux, 2010, p. 9). C'est une démarche qui peut se faire de façon individuelle ou collective, à l'oral ou à l'écrit (Pineau et Le Grand, 2007).

Bien qu'elle se base sur la production de récits personnels, cette méthode se distingue de l'autobiographie, car elle ne sert pas à étudier une personne isolée, mais plutôt un monde social (ex. : l'univers de la boulangerie) ou une situation sociale (ex. : les femmes réfugiées). Ainsi, elle possède une portée sociologique certaine, car elle permet de comprendre les dynamiques internes de phénomènes collectifs, à partir d'histoires personnelles (Houle, 1997; Bertaux, 2010).

En mettant en rapport plusieurs témoignages sur l'expérience vécue d'une même situation sociale, par exemple, on pourra dépasser leurs singularités pour atteindre, par construction progressive, une représentation sociologique des composantes sociales (collectives) de la situation (Bertaux, 2010, p.36).

Le récit de vie permet de recueillir des informations concernant trois principaux niveaux d'analyse : l'intériorité du sujet, son réseau (parents et proches) et les rapports sociostructurels propres au monde social dans lequel il évolue (Bertaux, 2010). Ainsi, alors que la sociologie classique met en lumière la tension entre acteurs et structures, Bertaux nous rappelle qu'il ne faut pas mettre de côté le niveau mésosocial, puisque selon lui, il est souvent le siège de décisions importantes, notamment en matière de choix de carrière ou de lieu de résidence.

Par ailleurs, Desmarais (2009) note que le récit de vie permet à la fois de recueillir une description des faits vécus et la réflexion de la personne interviewée sur son expérience. C'est pourquoi l'aspect du langage est particulièrement important dans l'interprétation du récit de vie, car, en accord avec l'herméneutique, « l'expérience et



son expression se structurent mutuellement » (Desmarais, 2009, p. 369). Elle rejoint ainsi Bertaux (2010), qui mentionne qu'il faut distinguer l'histoire vécue du récit qui en est fait, et De Gaulejac, selon qui le récit est une « tentative de compréhension de la façon dont l'individu vit cette histoire, dont il est habité par elle sur les plans affectif, émotionnel, culturel, familial et social dans leurs dimensions conscientes et inconscientes » (De Gaulejac, 2013, p.57).

Enfin, soulignons que le récit est également une rencontre entre une personne qui se raconte et une autre qui accueille ce récit, situation exceptionnelle s'il en est une, puisqu'on a rarement la chance de se dire ainsi à quelqu'un qui nous écoute avec attention (Verrier, 2013). Dans cet esprit, il faut souligner l'importance de la réflexivité chez le chercheur, « c'est-à-dire l'explicitation de ses prémisses épistémologiques, de sa vision du monde, car elles participent à l'analyse et à l'interprétation du récit de vie » (Desmarais, 2009, p. 365).

### 3.1.3 Pertinence de cette stratégie de recherche

Dès le départ, l'utilisation de l'approche biographique m'est apparue comme étant fort pertinente en regard de mon objet d'étude, et cette conviction ne s'est jamais estompée au fil de mes lectures et de mon enquête terrain.

Ainsi, le récit de vie est particulièrement intéressant pour mieux comprendre l'action dans la durée et les logiques internes qui la sous-tendent, avec une perspective holistique intégrant plusieurs niveaux de réalité (Bertaux, 2010). Cela s'inscrit en phase avec mon modèle d'analyse misant sur une compréhension de l'expérience syndicale à l'intersection des plans de l'agir individuel, familial et collectif. D'ailleurs, Bertaux souligne l'intérêt de l'utilisation du récit de vie pour explorer des

phénomènes comme l'insertion professionnelle ou l'engagement syndical ou associatif (Bertaux, 2010).

Par ailleurs, d'un point de vue féministe, le récit de vie semble tout à fait approprié dans le cadre d'une recherche portant sur l'engagement syndical de femmes immigrantes. En effet, c'est un outil qui permet d'explorer les expériences complexes des femmes, notamment les femmes marginalisées ou issues de groupes minoritaires, et de scruter leurs réalités de l'intérieur. Par exemple, il a été utilisé par les théoriciennes du *black feminism* aux États-Unis afin de faire émerger une vision alternative de l'histoire des femmes afro-américaines (Harper, 2011). Ainsi, le récit de vie peut avoir une portée émancipatoire et susciter l'*empowerment* (Ollivier et Tremblay, 2000), et il est également utile pour comprendre l'articulation des rapports sociaux (Bertaux, 2010). Dans le même esprit, Jacques Rhéaume (2013) souligne que le récit de vie permet à la personne qui se raconte de réfléchir à son histoire et de se l'approprier, ce qui semble renforcer son estime personnelle, donner sens à sa vie et mobiliser ses énergies vers l'action.

Enfin, l'utilisation du récit de vie apparaît fort pertinente en contexte migratoire, en ce qu'elle peut contribuer à la reconstruction identitaire de la personne et susciter une meilleure compréhension des réalités complexes vécues par les personnes immigrantes, à partir de leur point de vue personnel. De plus, même si cette méthode n'élimine pas totalement la relation de pouvoir entre le chercheur et les participants, elle permet au chercheur dont l'origine culturelle diffère de celle du participant de colliger une somme importante d'informations avec le moins de biais ethnocentriques possible (Guay et Thibeault, 2012).

### 3.2 Population à l'étude et recrutement

#### 3.2.1 Critères de participation et stratégies de recrutement

Puisque je cherchais à connaître le point de vue de femmes immigrantes concernant un phénomène spécifique, soit l'engagement syndical dans le secteur de l'hôtellerie, le recours à un échantillon non probabiliste ou théorique se justifiait pleinement. Dans cet esprit, j'ai recruté cinq travailleuses et militantes répondant aux critères suivants :

- être une femme née à l'extérieur du Canada, sans égard au statut d'immigration ou au pays d'origine;
- travailler dans le secteur de l'hôtellerie depuis au moins un an;
- être engagée formellement au sein de son syndicat depuis au moins un an, en tant que membre d'un exécutif local, régional ou national.

Afin de faciliter le recrutement des participantes, j'ai choisi de travailler en collaboration avec une organisation syndicale active dans le secteur de l'hôtellerie, soit la Fédération du commerce, affiliée à la Confédération des syndicats nationaux du Québec (CSN). La Fédération du commerce de la CSN rassemble plus de 32 500 travailleurs dans les secteurs du commerce de gros et de détail, de l'agroalimentaire, de la finance et du tourisme. Plus de 360 syndicats en sont membres, dont une soixantaine de syndicats de l'hôtellerie (Fédération du commerce de la CSN, 2014). Michel Valiquette, le trésorier cette organisation, m'a permis de recruter rapidement cinq femmes correspondant au profil recherché. Il a effectué une première approche auprès de ces cinq travailleuses, en leur expliquant les objectifs de la recherche et les modalités de leur éventuelle participation. Elles ont toutes accepté avec enthousiasme

de me rencontrer et leur intérêt s'est maintenu après un premier coup de fil de ma part.

### 3.2.2 Les participantes

Bien que j'aie cherché à obtenir une grande diversité en termes de profil sociodémographique, les femmes ayant contribué à ma recherche partagent plusieurs caractéristiques communes, notamment en ce qui concerne l'âge (entre 53 et 60 ans), le statut d'immigration (résidente permanente ou citoyenne) et le type d'emploi occupé (préposées aux chambres ou à la buanderie). De plus, elles sont toutes engagées au sein d'un syndicat local, comme présidentes ou secrétaire de l'exécutif, et quatre femmes sur cinq ont des enfants, qui sont tous des adultes maintenant. Cependant, on peut constater une diversité intéressante pour ce qui est du pays d'origine et de la formation scolaire et professionnelle, comme le démontre le tableau de la page suivante.

**Tableau 3.1 : Portrait des participantes**

	<b>Angélique</b>	<b>Simone</b>	<b>Clara</b>	<b>Flora</b>	<b>Maria</b>
<b>Age</b>	58 ans	56 ans	55 ans	53 ans	60 ans
<b>Pays d'origine</b>	Haïti	Haïti	Argentine	Portugal	Philippines
<b>Statut civil</b>	mariée	mariée	divorcée/ conjointe de fait	séparée	célibataire
<b>Enfants</b>	2 enfants: 34 et 28 ans	3 enfants : 22, 30 et 32 ans	3 enfants: 38, 37 et 32 ans	2 enfants: 20 et 19 ans	aucun
<b>Arrivée au Canada</b>	1975	1976	1978	1988	1986
<b>Statut d'immigration</b>	Citoyenne canadienne	Citoyenne canadienne	Citoyenne canadienne	Résidente permanente	Citoyenne canadienne
<b>Formation scolaire</b>	Pays d'origine : équivalent du secondaire 4  Québec : secondaire 4 non complété et AEC (gérontologie)	Pays d'origine : équivalent du secondaire 2  Québec : secondaire 4	Pays d'origine : équivalent du secondaire 5 et diplômes professionnels (esthétique, coiffure)  Québec : éducation aux adultes (non diplômée) et AEC (préposée aux bénéficiaires)	Pays d'origine : équivalent du secondaire 5  Québec : AEC (préposée aux bénéficiaires)	Pays d'origine : diplômée de collège en commerce et secrétariat (4 ans de niveau postsecondaire)
<b>Emploi occupé</b>	Préposée aux chambres	Préposée aux chambres	Préposée aux chambres	Préposée aux chambres	Préposée à la buanderie
<b>Poste au sein du syndicat local</b>	Présidente	Présidente	Présidente	Secrétaire	Présidente
<b>Lieu de travail</b>	Montréal	Montréal	Laval	Montréal	Montréal



### 3.3 Collecte des données

Afin de recueillir les données nécessaires à mon travail de recherche, j'ai privilégié la production de récits de vie oraux, dans le cadre d'entretiens individuels. J'ai suivi le modèle de l'entretien narratif tel que défini par Bertaux (2010) : la première partie de l'entrevue fut consacrée au récit de la personne interviewée, produit librement et sans trop d'interventions de ma part, puis dans un deuxième temps, j'ai soulevé certains éléments m'apparaissant incontournables, seulement s'ils n'avaient pas déjà été abordés.

Les cinq entretiens se sont déroulés entre juin et août 2013, au domicile des participantes (3) ou sur leur lieu de travail (2). Ils ont duré entre 1 h 30 et 3 h 30, pour une moyenne d'environ 2 h 30. La plupart des entretiens ont été menés en français (4) et un seul en anglais. Chaque entretien a été enregistré et un verbatim en a été tiré.

La collecte des données n'a pas posé de problème particulier, si ce n'est que j'ai pris un peu de temps à apprivoiser la méthode du récit de vie, ses objectifs, sa logique et la façon de la mettre en œuvre. Ainsi, il me semble que la première entrevue que j'ai menée tenait plus de l'entretien semi-structuré classique. Puis, avec le temps et l'expérience, j'ai appris à structurer les entretiens de manière à favoriser l'expression des histoires de vie des femmes, sans trop poser de questions et en les amenant à devenir les maîtresses de leur récit.

De façon générale, les femmes n'ont eu aucun problème à se raconter. On m'avait prévenue sur les risques potentiels à interroger des militantes : quelquefois, les histoires individuelles et collectives sont étroitement liées et il devient difficile de les départager. De plus, il existe un danger à tomber dans la « ligne de parti », sans égard aux dimensions personnelles de l'expérience. Pour ma part, compte tenu de l'angle de

ma recherche et de l'emphase que j'ai mise à affirmer aux participantes que je voulais entendre leur histoire personnelle, je n'ai pas vécu de difficulté. Les récits des expériences d'engagement m'ont été communiqués de façon très personnelle et généreuse.

### 3.4 Analyse des données

#### 3.4.1 Processus d'analyse

Tel que soulevé par Paillé et Mucchielli (2003), il est important que le travail d'analyse qualitative repose sur quelques règles de méthode rigoureuses afin d'éviter que le chercheur ne fasse une réinterprétation des données qui soit déconnectée de la réalité. Dans mon cas, je me suis grandement inspirée de la méthode de l'analyse thématique, justement développée par Paillé et Mucchielli (2003), de même que des méthodes d'analyse propres au récit de vie telles que définies par Bertaux (2010) et Desmarais (2009). Mon processus d'analyse s'est fait en deux grandes étapes, chaque récit étant tout d'abord abordé de façon individuelle, afin d'en saisir la logique interne, puis de façon transversale par la suite. Ainsi, dans un premier temps, j'ai effectué une lecture flottante de chaque récit pour m'en imprégner. Puis, je me suis attardée à la thématisation en tant que telle, « à savoir la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de recherche (la problématique) » (Paillé et Mucchielli, 2003, p.124).

Dans cet esprit, chaque verbatim a été découpé en unités de sens chapeautées par un thème, de façon à créer des catégories et des métacatégories reliant les différents thèmes entre eux. Selon Desmarais (2009), cette façon de faire s'avère pertinente

pour l'analyse de récits de vie, car elle favorise la reconstruction du récit du narrateur en l'articulant autour de deux axes propres à la logique biographique : diachronique (parcours de vie) et synchronique (pratiques, représentations et logiques d'action). À cette étape, j'ai mené ma démarche de la façon la plus inductive possible, sans tenter de placer les unités de sens sous des thèmes prédéterminés, mais en cherchant plutôt à rester collée au contenu des récits. Paillé et Muccchielli (2003) nomment cette façon de procéder la thématisation en continu, par opposition à la thématisation séquentielle qui serait de nature plus hypothético-déductive.

De plus, m'inspirant de Blandine Veith (2004), qui a développé une pratique du récit de vie dans une perspective féministe, j'ai cherché à repérer non seulement les événements importants balisant les parcours des femmes, mais également ceux pouvant apparaître moins cruciaux, voire anecdotiques, mais qui agissent dans certains cas comme révélateurs de processus sociaux plus larges. Pour clore cette première étape, j'ai effectué une reconstruction de chaque récit dans un texte d'environ deux pages, afin de mettre en lumière les points importants du parcours de chaque femme.

Par la suite, j'ai tenté de faire dialoguer les récits en les comparant et en regroupant les différentes catégories dans un arbre de sens commun, ce que Bertaux (2010) nomme l'analyse comparative et qu'il considère comme étant le cœur de la démarche de recherche. Ainsi,

C'est par la comparaison entre parcours biographiques que l'on voit apparaître des *réurrences* des mêmes situations, des logiques d'action semblables; que l'on repère, à travers ses effets, un même mécanisme social générateur de pratiques, un même processus (Bertaux, 2010, p.95).

Bien qu'elle me soit apparue comme laborieuse et insécurisante, je crois que cette façon de faire m'a permis de produire au final un arbre de sens intégrant des catégories qui n'auraient pu se révéler autrement. En effet, bien qu'en bout de piste, l'arbre de sens produit s'organise de façon plutôt prévisible autour des quatre thèmes principaux que sont le parcours d'insertion professionnelle, le parcours d'engagement syndical, les pratiques d'engagement et le sens de l'engagement, certaines catégories, par exemple celles concernant les représentations de soi, n'avaient nullement été prévues au départ et n'auraient peut-être pas émergé aussi fortement avec une méthode d'analyse moins inductive.

#### 3.4.2 Arbre de sens

On trouve à la page suivante un tableau présentant les différents thèmes et catégories identifiés lors du travail d'analyse. Cette version de l'arbre de sens représente l'organisation des résultats au terme du processus d'analyse : elle a évolué en cours de route, notamment lors de la rédaction du quatrième chapitre, ce qui démontre bien l'aspect dynamique et itératif du processus d'analyse.

**Tableau 3.2 : Arbre de sens (analyse thématique)**

<b>Sens de l'engagement syndical</b>	
Contexte prémigratoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexte familial</li> <li>• Scolarité et travail</li> <li>• Représentations de soi avant la migration</li> <li>• Situation sociale, politique et économique dans le pays d'origine</li> </ul>
Parcours migratoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet migratoire</li> <li>• Arrivée au Québec</li> <li>• Apprentissage du français</li> <li>• Démarche reliée au statut d'immigration</li> <li>• Changements dans la famille suite à l'immigration</li> <li>• Lien avec le pays d'origine</li> <li>• Bilan de la migration</li> </ul>
Insertion professionnelle au Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insertion sur le marché du travail au Québec</li> <li>• Début dans l'hôtellerie</li> <li>• Perceptions du travail dans l'hôtellerie</li> <li>• Conditions de travail</li> <li>• Stratégies du sujet-acteur face aux injustices en contexte de travail</li> <li>• Trajectoire dans l'hôtellerie</li> <li>• Relations avec les superviseurs</li> <li>• Formation professionnelle hors hôtellerie/autres possibilités d'emploi</li> <li>• Caractéristiques des travailleurs de l'hôtellerie</li> </ul>
Parcours d'engagement syndical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Début dans le syndicat local</li> <li>• Trajectoire d'engagement</li> <li>• Dynamiques d'affiliation/désaffiliation avec la FTQ</li> <li>• Expérience avec la CSN</li> <li>• Réalisations comme présidente ou déléguée</li> <li>• Participation aux instances</li> <li>• Défis et stratégies reliés à l'engagement syndical</li> <li>• Caractéristiques du syndicat local</li> </ul>
Sens de l'engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivations à s'impliquer syndicalement</li> <li>• Représentations de soi comme personne</li> <li>• Représentations de soi comme immigrante</li> <li>• Représentations des collègues</li> <li>• Représentations de soi en tant que déléguée syndicale/présidente</li> <li>• Apport de l'expérience syndicale à la représentation de soi</li> <li>• Vision de l'action syndicale au Québec</li> <li>• Droits syndicaux dans le pays d'origine</li> <li>• Vision des droits/justice sociale</li> </ul>



### 3.5 Considérations éthiques

Comme dans tout travail de recherche, on ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les aspects éthiques de la démarche mise de l'avant. Dans mon cas, autant l'objet de recherche (femmes immigrantes), la posture théorique (féministe) que la méthodologie utilisée (approche biographique) renforcent ce besoin de prendre conscience des enjeux éthiques qui sous-tendent ma recherche et de baliser ma démarche avec quelques repères éclairants. Par exemple, concernant l'utilisation du récit de vie comme outil de collecte des données, Bertaux (2010) souligne avec justesse « qu'un chercheur ne doit pas essayer de pénétrer par effraction dans la vie privée d'autres personnes », illustrant par le fait même les responsabilités qui découlent de la position de chercheur (Bertaux, 2010, p.83). De son côté, Martine Abdallah-Pretceille (2010) relève la dimension éthique liée à la posture interculturelle, ce qu'elle nomme l'éthique de l'altérité, et qui doit nous amener à agir avec et non sur autrui :

L'éthique est justement cette rencontre de l'Autre comme Autre qui s'appuie sur une exigence de la liberté d'autrui et sur le respect de sa complexité, de sa non-transparence, de ses contradictions (Abdallah-Pretceille, 2010, p.69).

Quant à elles, Ollivier et Tremblay (2000) soulignent que la recherche féministe doit non seulement tenir compte de la diversité parmi les femmes, mais aussi voir cette diversité comme une potentielle source de pouvoir et de contrôle. Dans cet esprit, elles proposent diverses orientations dont je me suis inspirée, dont celles de l'Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF) :

- l'éthique suscite la réflexion;
- les conditions initiales d'une recherche peuvent changer;

- l'évaluation éthique doit se faire tout au long de la recherche (ICREF, 1996, dans Ollivier et Tremblay, 2000).

Elles mentionnent également que l'éthique d'une recherche dépend de la perspective féministe mise de l'avant. Cela m'a amenée à me rattacher aux points de repère suivants par rapport à ma posture matérialiste et postcoloniale :

- refléter le plus possible la complexité des expériences des femmes, éviter d'en transmettre une vision réductrice;
- tenir compte de ma propre position de pouvoir en tant que chercheure;
- favoriser la coconstruction des savoirs et le transfert des connaissances;
- respecter les limites des participantes, ouvrir la porte à la renégociation de la participation en cours de route;
- explorer la question de la discrimination et du racisme de façon respectueuse et nuancée.

Enfin, mentionnons que les précautions d'usage quant à la confidentialité ont été mises de l'avant dans la production de mon mémoire. Ainsi, les noms des participantes ont été changés, de même que tout détail pouvant permettre de les identifier. Un formulaire de consentement a également été signé par chacune des participantes. De plus, la collaboration avec la Fédération du commerce de la CSN s'est limitée au recrutement des participantes et en aucun cas des données personnelles les concernant n'ont été transmises à cette organisation.

### 3.6 Limites de l'étude au plan méthodologique

Cette étude possède plusieurs limites méthodologiques. Tout d'abord, elle comporte un aspect très spécifique, puisque j'ai choisi de m'intéresser exclusivement au secteur de l'hôtellerie. Ainsi, tout un pan de l'engagement syndical des femmes immigrantes est occulté, notamment dans des secteurs tels que la fonction publique ou l'industrie manufacturière, qu'il aurait été intéressant d'explorer en raison par exemple des programmes d'accès à l'égalité qu'on y retrouve ou du grand nombre de femmes immigrantes y travaillant.

La collaboration avec la Fédération du commerce de la CSN pour le recrutement constitue également une limite considérable, au sens où l'expérience syndicale des participantes à l'enquête peut être influencée par l'affiliation à cette organisation en particulier, alors que nombre de travailleuses de l'hôtellerie sont membres d'une autre centrale syndicale. De plus, bien que j'aie à maintes reprises spécifié que la recherche que je menais était personnelle et ne découlait pas de la Fédération du commerce, il n'en demeure pas moins qu'un certain *a priori* ait pu persister chez les participantes, puisqu'elles ont été approchées en premier lieu par un membre de l'exécutif de la fédération.

Par ailleurs, puisque je n'ai rencontré que cinq femmes, je ne peux prétendre avoir atteint la saturation théorique nécessaire pour asseoir la validité de mes résultats de recherche, d'autant plus que les femmes rencontrées proviennent de régions du globe fort diversifiées au plan social, politique, économique et en matière de relations de travail et de droits syndicaux.

Enfin, plusieurs moyens auraient pu être mis de l'avant afin de renforcer la validité scientifique de ma recherche, tels que la triangulation des observations et des perspectives, la discussion des résultats préliminaires avec les participantes ou une implication à plus long terme sur le terrain (Laperrière, 1997). Cela n'a pas été le cas. En ce sens, cette étude demeure inscrite dans le contexte d'un mémoire de maîtrise et constitue un exercice permettant d'expérimenter un processus de recherche.

## Conclusion

Dans ce troisième chapitre, je me suis attardée à décrire la méthodologie mise de l'avant dans le cadre de ce travail de recherche. Ainsi, j'ai utilisé une stratégie de recherche inspirée de l'approche biographique pertinente en lien avec mon cadre théorique féministe et mon objet de recherche. Cinq entrevues inspirées du récit de vie ont été menées avec autant de femmes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie et engagées syndicalement depuis au moins un an et le recrutement s'est réalisé facilement, grâce à la collaboration de la Fédération du commerce de la CSN. Les récits ont été analysés de façon thématique, en tentant de me rapprocher le plus possible d'une méthode inductive. Enfin, j'ai conclu ce chapitre en soulignant les considérations éthiques dont j'ai tenu compte, de même que quelques limites liées à la méthodologie de cette recherche. Le prochain chapitre sera consacré aux principaux résultats qui se dégagent des entretiens menés.

## CHAPITRE IV

### PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans ce quatrième chapitre, je dévoilerai les principaux résultats que j'ai recueillis dans le cadre de mon enquête terrain. Étant donnée la grande richesse du corpus, il m'a fallu prioriser certains éléments. J'aborderai donc ici les données les plus convergentes, ainsi que celles qui permettent d'éclairer avec acuité mes questions de recherche. Ainsi, après une présentation du parcours de chaque femme, les résultats seront regroupés de façon transversale sous les thèmes suivants : les parcours d'insertion professionnelle, les parcours d'engagement syndical, les pratiques d'engagement et le sens donné à celui-ci.

#### 4.1 Récits individuels

##### 4.1.1 Angélique

Angélique naît en Haïti dans les années 1950 au sein d'une famille de la classe moyenne. Le père est impliqué en politique et bien connu dans son patelin. Enfant déjà, Angélique démontre un engagement envers la justice sociale. Par exemple, elle défend les enfants victimes d'intimidation à l'école et aide les travailleurs domestiques qui œuvrent chez elle. Tous deux scolarisés, les parents d'Angélique l'encouragent à poursuivre ses études et c'est ainsi qu'elle obtient un diplôme équivalant au quatrième secondaire. La décision d'immigrer vient de la famille et est liée à la situation difficile qui sévit en Haïti à cette époque, en raison du régime dictatorial imposé par Duvalier. Une première sœur immigre au Québec, suivie

d'Angélique et d'autres membres de sa famille. Elle a 21 ans lors de son arrivée au Québec en 1975.

Après avoir fréquenté l'éducation aux adultes, Angélique commence à travailler dans le secteur de l'hôtellerie en 1981 en tant que préposée aux chambres. Elle demeurera au même hôtel jusqu'à sa fermeture en mars 2013. Le travail lui plaît dès le début, mais pas le climat qui est marqué par la peur, le favoritisme et les injustices. Elle note également que les préposées aux chambres, désignées à l'époque comme femmes de chambre, sont peu reconnues et considérées comme des domestiques. Devant plusieurs situations injustes vécues par elle ou par des collègues, Angélique effectue des démarches pour que les droits des travailleurs, et surtout ceux des préposées aux chambres, soient mieux respectés dans l'hôtel. Parallèlement à son travail à l'hôtel, Angélique suit une formation en gérontologie au Collège Marie-Victorin. Elle travaille à temps partiel dans ce domaine, mais décide de demeurer à l'hôtel pour ne pas perdre un salaire et des avantages sociaux qui lui semblent intéressants.

Ayant constaté que cette collègue n'a pas froid aux yeux, des membres de l'exécutif l'invitent à joindre le syndicat comme militante. Aux premiers temps de son implication, elle pose beaucoup de questions et observe le mode de fonctionnement, car elle ne connaît pas l'action syndicale. Éluée déléguée en 1986, elle occupe par la suite le poste de vice-présidente (1990-2002) puis devient présidente de son syndicat en 2002. Ayant deux jeunes enfants au moment où elle commence à s'impliquer, Angélique module son implication selon leur âge et n'accepte les responsabilités de présidente que lorsqu'ils sont plus autonomes.

Angélique est très fière de ce qu'elle a réalisé au cours de plus de deux décennies d'engagement syndical. Une bataille importante est celle qui a mené à la désaffiliation du local 31 (FTQ) dans le but de joindre la CSN au cours des années



1980. Avec plusieurs collègues, Angélique est active pendant la mobilisation menant au changement d'affiliation syndicale et pendant la grève de deux mois qu'il entraîne, en raison de l'opposition de la direction. L'affiliation à la CSN a un impact positif sur la vie syndicale qui devient mieux structurée. Beaucoup de gains sont acquis au fil de la signature de nouvelles conventions collectives et le statut des préposées aux chambres s'améliore. Elle note également que les relations entre collègues et l'implication de ceux-ci progressent.

Par moment, Angélique souffre de ce qu'elle appelle l'hypocrisie de certains collègues, qui ne comprennent pas vraiment son rôle et qui la voient comme quelqu'un qui dérange. Elle pense même à démissionner du syndicat en raison de cette situation, mais a peur que le syndicat ne disparaisse. Elle cherche donc plutôt à faire comprendre aux travailleurs que le syndicat est là pour eux. Cela semble fonctionner, car elle affirme que les collègues la comprennent plus maintenant. Malgré les difficultés, Angélique affirme qu'elle est bien dans son rôle de présidente. Elle n'a jamais été tentée de monter dans la hiérarchie syndicale en raison de l'absence de modèle : elle mentionne qu'il n'y a pas de personne noire aux postes de conseillère syndicale ou d'élue politique à la CSN.

Tous les quatre ans, le syndicat participe à la négociation coordonnée du secteur de l'hôtellerie avec la CSN, au cours de laquelle Angélique représente son syndicat. En 2013, l'offre patronale n'est pas satisfaisante pour les travailleurs, car elle entraîne la perte de droits durement acquis depuis 25 ans. Devant l'opposition des travailleurs et dans le but de briser le syndicat, la direction finit par fermer les portes de l'hôtel en mars 2013. Les travailleurs sont en attente depuis ce temps, puisque l'employeur a l'obligation de les rebaucher s'il rouvre l'hôtel d'ici deux ans.

De son côté, à l'instar de nombreux collègues, Angélique vit difficilement cette fermeture. Elle continue de s'impliquer dans le syndicat et veut garder son rôle de présidente, mais devra bientôt retrouver du travail. Elle ne désire cependant plus retourner travailler dans des hôtels et cherchera plutôt un emploi dans le domaine de la gérontologie.

#### 4.1.2 Simone

Simone naît en Haïti à la fin des années 1950 et grandit au sein d'une famille nombreuse. En raison du régime dictatorial de Duvalier, le père conseille fortement aux enfants de se tenir loin de toute forme d'engagement social ou politique. Simone poursuit ses études jusqu'à l'équivalent du deuxième secondaire, puis, au décès de son père, le projet d'immigration prend forme. C'est son grand frère, déjà installé à Ottawa, qui facilite son arrivée en compagnie de sa mère et d'une sœur. Elle immigré au Canada en 1976, à l'âge de dix-huit ans, et s'installe à Hull avec sa famille.

Après avoir fréquenté l'éducation aux adultes, Simone commence à travailler dans un hôtel, puis elle se marie et déménage à Montréal. En 1980, elle est embauchée comme préposée aux chambres à l'hôtel où elle travaille actuellement. À cette époque, le syndicat de l'hôtel est affilié au local 31 de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), qui sera bientôt contesté et remplacé par la CSN en 1982. Simone vit de loin cette période, puisqu'elle n'est pas impliquée syndicalement et ne comprend pas très bien les enjeux du changement d'affiliation. Elle se souvient cependant des conflits parfois violents qu'il a engendrés et du fait qu'avec l'arrivée de la CSN, le climat s'est amélioré dans l'hôtel.

Cependant, l'entrée en scène d'un nouveau patron peu de temps après contribue à une nouvelle détérioration des conditions de travail à l'hôtel. Plusieurs conflits de travail viennent ponctuer les relations de travail, dont une grève qui dure presque quatre ans, de 1993 à 1997. Cette grève fait suite à une faillite déclarée par l'employeur afin de mettre à pied tous les travailleurs. Durant cette période, Simone, qui a été réembauchée, continue de travailler à l'hôtel pendant que ses collègues manifestent à l'extérieur. Elle trouve la situation très difficile et songe à quitter l'hôtel, mais elle décide de se sacrifier pour ses deux filles qui fréquentent l'école privée. En fin de compte, les travailleurs gagnent leur cause devant les tribunaux, mais ils ne sont pas dédommagés, ce qui déçoit énormément Simone.

Bien qu'elle ne soit pas engagée dans son syndicat à cette époque, Simone est sensible aux situations d'injustice qu'elle et ses collègues vivent au travail et elle n'hésite pas à les dénoncer et à chercher des recours. Elle participe également aux réunions syndicales, mais ne veut pas s'impliquer, car elle voit que c'est trop de travail. C'est le départ à la retraite de la présidente du syndicat, il y a trois ans, qui l'amène à assumer ce rôle, puisque personne ne veut le poste. Elle accepte le mandat en attendant que quelqu'un veuille la remplacer, mais personne ne s'est encore manifesté. Pour elle, il est inconcevable de laisser ce poste vacant, car cela pourrait avoir de fâcheuses conséquences sur les droits des travailleurs de l'hôtel. Elle trouve cependant que les responsabilités qui lui incombent sont lourdes et qu'elle a peu d'appui de son exécutif, composé de trois personnes, et de la CSN, qui n'arrive pas à lui fournir un conseiller syndical stable. Elle est à la fois incomprise des travailleurs, qui croient qu'elle est de mèche avec le patron, et du patron, qui pense qu'elle est payée par le syndicat.

Bref, son expérience comme présidente de syndicat ne lui apparaît pas satisfaisante. Elle serait prête à continuer si elle avait plus de temps et d'appui, parce qu'elle trouve

ce travail important et que somme toute, elle y apprend beaucoup de choses. Elle espère qu'elle pourra trouver quelqu'un pour la remplacer rapidement. Par ailleurs, bien que le travail de préposée aux chambres soit difficile au plan physique, elle apprécie cet emploi qui lui permet d'avoir une certaine autonomie dans l'organisation de ses tâches. Elle se dit trop vieille pour recommencer ailleurs.

#### 4.1.3 Clara

Clara naît en Argentine à la fin des années 1950 et grandit au sein d'une fratrie de trois enfants. Son enfance est marquée par un père alcoolique, incapable de remplir ses responsabilités familiales. Dans ce contexte, c'est la mère qui subvient aux besoins de la famille en faisant des ménages. Suite au décès prématuré du père, Clara commence à travailler à l'âge de dix ans dans un marché afin d'appuyer sa mère financièrement, tout en allant à l'école. Elle complète ainsi l'équivalent du cinquième secondaire, puis étudie et travaille dans différents domaines comme la coiffure et l'esthétique.

Le projet d'immigration s'inscrit dans le climat politique difficile que connaît l'Argentine dans les années 1970 et 1980. En raison de ses activités syndicales, le mari de Clara est menacé et décide de quitter le pays de façon momentanée. Voyant que la situation ne s'améliore pas et que leurs amis syndicalistes commencent à disparaître, Clara part rejoindre son mari avec leurs deux enfants en 1978. À peine arrivée au Québec, elle commence à faire des ménages pour gagner sa vie. Après une longue attente, Clara et son mari apprennent que leur demande de statut de réfugié est refusée et qu'ils seront expulsés du pays avec un bébé naissant. Ils doivent donc s'exiler à Paris pendant neuf mois afin de faire une demande de résidence permanente. Leur retour au Québec se vit sous le signe de la précarité : Clara décide

alors de laisser l'éducation aux adultes et retourne faire des ménages pendant que son mari étudie. Elle suit également un cours de préposée aux bénéficiaires tout en continuant les ménages et travaille un peu dans ce domaine. C'est à ce moment que commencent les problèmes conjugaux qui se soldent par un divorce.

Par la suite, Clara est embauchée comme préposée aux chambres à hôtel où elle travaille toujours, 23 ans plus tard. Elle accepte cet emploi en l'absence d'alternative, puisqu'elle ne parle pas beaucoup français, est fraîchement divorcée et doit faire vivre sa famille. Elle trouve le travail difficile et s'aperçoit rapidement que les travailleurs ne disent jamais non aux demandes de l'employeur et qu'ils ont peur de parler. Face à cette situation, un collègue interpelle Clara afin qu'ils tentent de former un syndicat à l'hôtel. Clara commence donc à s'impliquer syndicalement à ce moment-là, dix ans après son arrivée initiale au Québec.

Les premiers temps de son engagement sont marqués par la peur, en raison de son expérience en Argentine. Elle craint d'être suivie quand elle va à la centrale et elle a peur pour ses enfants. Avec le temps, elle comprend cependant que l'action syndicale se pratique différemment au Québec et que sa vie n'est pas en danger. Elle s'aperçoit aussi qu'on peut améliorer les conditions de travail grâce au syndicat et décide de poursuivre son engagement. Les quinze premières années, le syndicat de l'hôtel est affilié aux Métallos (FTQ) et seules les préposées font partie du syndicat. En tant que présidente, Clara n'est pas trop au courant de ce qui se passe, car avec les Métallos, tout s'arrange entre le patron et le représentant. De plus, il n'y a pas de comité exécutif, donc elle est seule. Malgré tout, elle commence à aimer son travail syndical qui lui permet de revendiquer de meilleures conditions de travail pour elle et ses collègues sans avoir peur de perdre son travail.



Puis, en 2004, le syndicat quitte les Métallos pour rejoindre la CSN et l'expérience de Clara prend une autre tournure. Son travail de présidente lui semble plus intéressant, car elle a un rôle concret et des responsabilités, et elle est appuyée par un comité exécutif. De plus, l'unité syndicale s'agrandit pour inclure tous les travailleurs de l'hôtel. Le changement d'affiliation entraîne également un changement de titre d'emploi pour les femmes de chambre qui sont maintenant désignées comme des préposées à l'entretien ménager. Clara sent qu'avec la CSN, le syndicat appartient réellement aux travailleurs.

Aujourd'hui, Clara est satisfaite de son travail : elle se considère comme une professionnelle qui donne un service et non comme une domestique. Elle compte poursuivre son engagement syndical pendant longtemps : voir des gens qui se battent lui donne la force de continuer. Par ailleurs, elle n'a jamais été tentée de monter dans les structures syndicales, elle se dit bien où elle est.

#### 4.1.4 Flora

Flora naît au Portugal à la fin des années 1950. Elle est l'aînée d'une fratrie de deux filles dont le père est tour à tour marin, puis chauffeur de camion. Sensible aux injustices dès son enfance, elle est traumatisée par les récits des conflits liés à la décolonisation. Sa jeunesse est également marquée par la violence familiale, ce qui l'amène à se marier à dix-sept ans, afin de quitter le domicile familial. Après avoir complété son diplôme d'études secondaires, elle commence à travailler comme secrétaire médicale.

Le projet d'immigration émane de son mari qui désire travailler à l'étranger pendant quelques années afin d'accumuler les fonds nécessaires à l'achat d'une maison. Flora



n'y est pas favorable, car elle apprécie sa vie au Portugal, notamment son emploi qui laisse entrevoir une possibilité de permanence. Elle se plie toutefois à cette décision, car, selon la mentalité de l'époque, une femme doit suivre son mari. Ce dernier, après avoir séjourné une première fois à Montréal, revient avec un contrat en poche comme serveur. Flora prépare donc ses papiers d'immigration, quitte son travail et le couple déménage à Montréal.

Le Québec fait tout de suite forte impression sur Flora. Elle s'y sent bien, moins marginale qu'au Portugal. Après avoir suivi des cours de français pendant six mois, Flora commence à chercher un emploi. Parlant peu français et n'ayant pas de diplôme reconnu au Québec, le travail d'entretien ménager dans un hôtel est une de ses seules possibilités. Embauchée à l'hôtel où elle travaille toujours, plus de 24 ans plus tard, Flora est tout de suite rebutée par son travail qu'elle considère comme peu intéressant et peu gratifiant. Profitant d'un retrait préventif pour grossesse, elle suit donc une formation de préposée aux bénéficiaires et effectue un stage avec des personnes âgées. Elle décide cependant de garder son emploi à l'hôtel afin de pouvoir s'occuper de sa famille.

À cette époque, tout comme aujourd'hui, nombre de travailleurs de l'hôtel sont d'origine immigrante. La direction mise sur la fragilité et la vulnérabilité de certains de ces travailleurs en entretenant un climat de peur et de représailles. De plus, les préposées aux chambres, qu'on désigne alors comme femmes de chambre, sont désavantagées par rapport aux autres employés de l'hôtel au plan des conditions de travail. Par exemple, elles ne peuvent prévoir à l'avance leur horaire de travail, ce qui pose problème à Flora, qui tente sans succès de prendre un rendez-vous médical. Cette situation l'amène à se renseigner sur les conditions de travail des préposées et suscite son premier contact avec l'exécutif local. Puis, victime d'une mise à pied injuste, elle remplit son premier grief, aidée par quelques collègues. Peu de temps

après, ceux-ci ayant remarqué qu'elle n'avait pas peur de s'exprimer et de poser des questions, l'invitent à rejoindre l'exécutif, au sein duquel un poste de secrétaire est vacant. C'est ainsi que Flora joint le syndicat, sept ans après avoir été embauchée à l'hôtel.

Les premiers temps de son engagement sont faits d'observation et d'apprentissage non formel, puisqu'elle ne reçoit pas de formation pour les tâches à accomplir. Rapidement, elle devient cependant très active : elle organise un local syndical, met sur pied un journal et participe à la négociation des conventions collectives. Elle participe également aux activités des TCA<sup>15</sup>, auxquels son syndicat local est affilié, ce qui l'amènera à questionner le peu de place et d'intérêt qu'ils accordent au secteur de l'hôtellerie. Flora est d'ailleurs très active dans le changement d'allégeance syndicale vers la CSN, malgré son souci d'être fidèle aux TCA. Et lorsque l'employeur, mécontent du changement, met l'hôtel en lock-out lors des premières négociations avec la CSN, Flora s'implique de façon soutenue dans la mobilisation. Elle avoue d'ailleurs avoir laissé un peu de sa santé dans cette lutte.

C'est dans la foulée de ces événements, et en raison d'un conflit avec le premier conseiller de la CSN, qu'elle démissionne du syndicat en 2003. Par la suite, elle réintègre l'exécutif suite aux pressions de ses collègues. Puis, harcelée par le directeur des ressources humaines de l'époque, elle est mise en arrêt de travail pour quatre mois. Lorsqu'elle décide de revenir dans le syndicat, c'est sous certaines conditions. Elle restreint son activité syndicale aux heures de travail et ne veut plus tenter de régler les problèmes de collègues qui ne veulent pas agir. Elle encourage

---

<sup>15</sup> À cette époque, l'acronyme TCA désignait le Syndicat des travailleurs de l'automobile du Canada. Maintenant connu comme le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, ce syndicat est affilié à la FTQ.

plutôt ses collègues à trouver eux-mêmes des solutions avec les superviseurs, avant de faire appel à elle.

Aujourd'hui, Flora est contente de la place qu'elle occupe dans le syndicat et ne désire pas gravir les échelons de la structure syndicale. Son engagement syndical l'aide à oublier un travail qu'elle considère peu gratifiant, mais qu'elle ne veut pas changer, car elle est au sommet de ses avantages sociaux. Elle apprécie également l'appui fourni par la CSN et les nombreux gains faits depuis le changement d'affiliation concernant les conditions de travail, le statut des préposées aux chambres et le rapport de force avec la direction.

#### 4.1.5 Maria

Née aux Philippines au début des années 1950, Maria grandit au sein d'une famille qui compte aussi quatre garçons. Le père malade ne pouvant travailler, c'est la mère qui assure la subsistance de sa famille grâce à sa petite entreprise. Celle-ci sera d'ailleurs une grande inspiration pour Maria tout au long de sa vie. Après l'obtention d'un diplôme collégial en commerce et secrétariat, elle travaille dans ce domaine pendant cinq ans. Bien que son emploi soit satisfaisant, elle veut poursuivre son rêve d'enfance et partir travailler à l'étranger, afin d'offrir une meilleure vie à sa famille.

C'est ainsi qu'elle choisit d'immigrer tout d'abord en Espagne, où elle travaille pendant six ans comme aide familiale. C'est de là qu'elle fait une demande pour venir faire le même travail au Canada. À l'origine, elle cherche plutôt à travailler aux États-Unis, mais une compatriote l'ayant informée des possibilités d'emploi au Canada, elle se dit que c'est une alternative intéressante. Suivant son frère qu'elle a aidé à immigrer au Canada, elle arrive au pays en 1986 dans le cadre du Programme des

aides familiales résidentes (PAFR). Bien qu'elle devienne rapidement résidente permanente, puis citoyenne, elle continue à travailler comme aide familiale au domicile de son employeur jusqu'en 1989.

Cherchant à améliorer ses conditions de travail, Maria effectue un peu de travail en usine, puis est embauchée en 1990 à l'hôtel où elle travaille toujours, près de 23 ans plus tard. Elle occupe tout d'abord un poste de préposée aux chambres, avant d'être transférée à la buanderie. Dès le début, son emploi lui plaît et elle se considère chanceuse de travailler à l'hôtel, bien que les tâches à accomplir soient ardues. Elle observe cependant que les travailleurs ont peu de droits et que de nombreuses injustices y ont cours, dont des congédiements abusifs. Dans ce contexte, quelques travailleurs entreprennent de fonder un syndicat affilié à la CSN. Maria ne fait pas partie de ce groupe, et elle n'est même pas approchée par les membres fondateurs pour signer sa carte du syndicat. À cette époque, elle ne connaît rien de l'action syndicale telle qu'elle se pratique au Québec : dans le contexte philippin, les syndicalistes risquent leur vie pour leur engagement militant.

C'est suite à la démission de la présidente du syndicat que Maria est invitée à prendre la relève par une autre travailleuse. Bien qu'elle hésite à accepter cette lourde responsabilité, elle finit par acquiescer, afin de clouer le bec à ses collègues aussi originaires des Philippines qui pensent qu'elle ne peut pas faire ce travail! En effet, en raison de son type de *leadership* conciliant et non batailleur, plusieurs personnes pensent que le syndicat n'est pas sa place. Elle fait pourtant ses preuves et réussit à instaurer un mode de communication efficace et harmonieux avec la direction. Elle suit également des formations afin de mieux comprendre ses tâches syndicales. Progressivement, les membres lui font de plus en plus confiance et la consultent lorsqu'ils ont des problèmes. Elle mentionne également que les conditions de travail

ont évolué favorablement depuis la syndicalisation. De nombreux gains ont été faits aux plans de l'organisation du travail, des avantages sociaux et du salaire.

Aujourd'hui, Maria est satisfaite à la fois de son expérience de travail et de son engagement syndical. S'il n'en tient qu'à elle, elle sera présidente de son syndicat jusqu'à sa retraite. Elle affirme cependant qu'elle n'a jamais été tentée de monter dans les structures syndicales, en raison notamment de la langue de travail à la CSN qui est principalement le français et qu'elle ne parle pas couramment. Par ailleurs, elle se dit fort satisfaite de l'appui reçu de la CSN depuis le début, spécialement en période de négociations.

## 4.2 Synthèse transversale des résultats

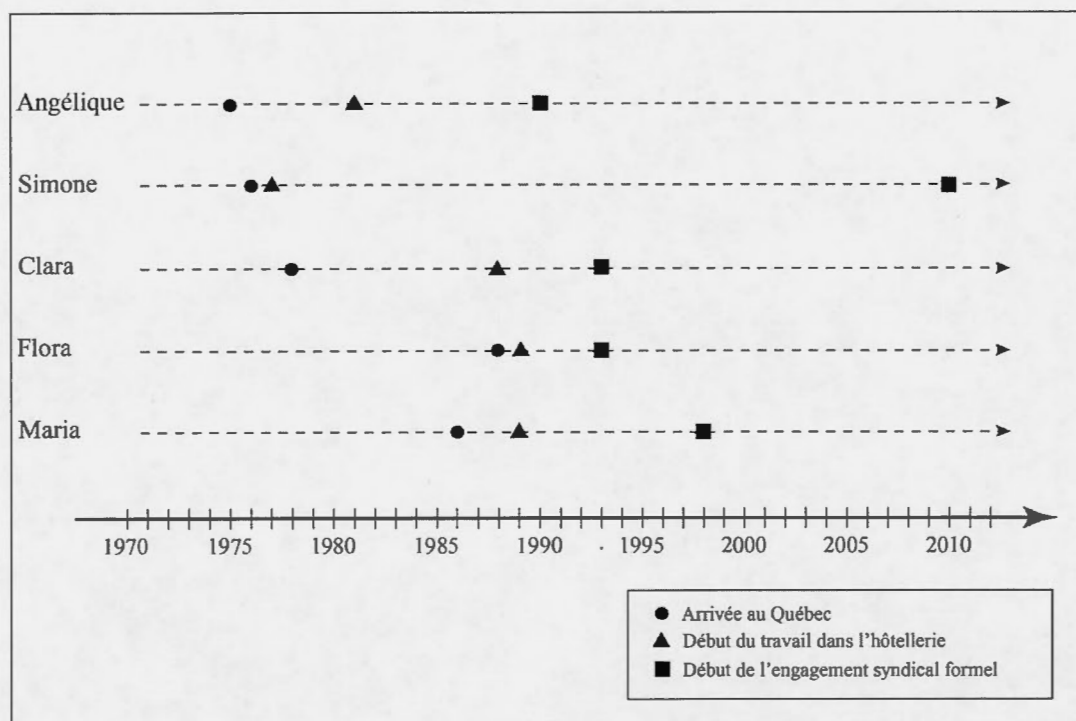
Après avoir présenté les parcours des femmes de façon individuelle, je tenterai maintenant de regrouper les données les plus significatives de façon transversale, de façon à éclairer mes questions de recherche. Je commencerai par une brève présentation des parcours des femmes de façon globale, puis je m'attarderai plus longuement aux parcours d'insertion professionnelle et d'engagement syndical, aux pratiques d'engagement et au sens donné à celui-ci.

### 4.2.1 Les parcours de vie des femmes

D'entrée de jeu, je dois préciser avoir été très surprise par la convergence des parcours des femmes rencontrées, tant au plan de la migration, de l'insertion professionnelle que de l'engagement syndical, comme le démontre le graphique de la page suivante.



Figure 4.1 Moments importants du parcours de vie



Bien qu'il soit impossible d'aborder en détail les parcours migratoires des cinq participantes, il m'apparaît pertinent de mettre en lumière les quelques éléments suivants. Celles-ci vivent et travaillent au Québec depuis de nombreuses années (entre 25 et 37 ans selon les cas) et la majorité d'entre elles ont rapidement acquis la citoyenneté canadienne. Les modalités de leur migration sont diversifiées : certaines ont migré avec leur famille et d'autres seules, et les raisons motivant la décision de migrer sont tantôt économiques et tantôt politiques. Cependant, elles ont ceci en commun d'avoir migré comme jeune adulte, entre l'âge de vingt et trente ans, suite à une décision prise par un autre membre de la famille (père, mari, frère). Maria est l'exception à cette règle puisqu'elle dit avoir pris cette décision car elle avait toujours rêvé de travailler à l'étranger. Sa décision demeure cependant motivée par des intérêts qui sont familiaux, entre autres la volonté d'aider financièrement sa famille.



#### 4.2.2 Les parcours d'insertion professionnelle au Québec

##### 4.2.2.1 Portrait des milieux de travail et des unités syndicales

Avant d'aller plus loin, il convient de communiquer quelques informations concernant les milieux de travail et les unités syndicales des femmes rencontrées, puisque cela permet de mieux comprendre le contexte de leur engagement, de même que les dynamiques des relations de travail dans le secteur particulier de l'hôtellerie.

Ainsi, les récits recueillis font état d'un milieu de travail où œuvrent de nombreuses personnes immigrantes et/ou racisées, d'origine diversifiée (Haïti, Philippines, Jamaïque et Amérique latine, notamment). Le travail semble divisé de façon nette selon le sexe : les femmes occupent principalement des emplois de préposées aux chambres et à la buanderie, tandis qu'on retrouvera plutôt les hommes dans les emplois d'entretien général, aux cuisines et comme valets. Plusieurs participantes notent que les emplois de préposées aux chambres sont souvent pourvus par des femmes immigrantes ne parlant ni français, ni anglais.

D'autre part, les hôtels où travaillent les participantes sont de types variés, allant de l'hôtel de banlieue accueillant surtout une clientèle d'affaires, à l'hôtel plutôt luxueux situé en plein cœur du centre-ville de Montréal. Tous sont cependant des hôtels trois ou quatre étoiles de grosseur moyenne (entre 150 et 250 chambres, sauf un qui compte plus de 600 chambres). On retrouve également des variations dans le mode d'organisation syndicale : alors que la plupart des syndicats regroupent la totalité des travailleurs d'un hôtel, un seul est destiné exclusivement aux préposées, comme on peut le constater dans le tableau de la page suivante.

**Tableau 4.1 Caractéristiques des milieux de travail et des unités syndicales**

<b>Nom</b>	<b>Caractéristiques de l'hôtel</b>	<b>Nombre de travailleurs dans l'unité syndicale</b>
<b>Angélique</b>	Hôtel 4 étoiles Entre 200 et 250 chambres Fermé depuis mars 2013	Tous les employés de l'hôtel (environ 70 personnes).
<b>Simone</b>	Hôtel 4 étoiles Entre 200 et 250 chambres	L'unité syndicale regroupe seulement les préposées aux chambres (environ 50 personnes). Les autres départements (banquet et restaurant) sont sous-traités.
<b>Clara</b>	Hôtel 4 étoiles Entre 150 et 200 chambres	Tous les employés de l'hôtel (environ 50 personnes).
<b>Flora</b>	Hôtel 4 étoiles Entre 600 et 650 chambres	Tous les employés syndiqués de l'hôtel (environ 220 travailleurs).
<b>Maria</b>	Hôtel 3 étoiles Entre 150 et 200 chambres	Tous les employés de l'hôtel (environ 34 personnes, majoritairement des préposées aux chambres et à la buanderie).

#### 4.2.2.2 Début dans l'hôtellerie

Les cinq femmes rencontrées ont toutes commencé à travailler dans le secteur de l'hôtellerie au cours des années 1970 et 1980. Pour trois d'entre elles, l'obtention d'un emploi de préposée aux chambres dans ce secteur représente une première expérience de travail au Québec, tandis que les deux autres s'orientent vers ce secteur suite à des expériences de travail comme aide familiale résidente et ouvrière dans une manufacture (Maria) ou femme de ménage et préposée aux bénéficiaires (Clara). De façon générale, le choix de travailler comme préposée aux chambres dans un hôtel

n'en est pas vraiment un. Il s'agit plutôt d'une des seules possibilités d'emploi pour des femmes fraîchement immigrées parlant peu ou pas français, dont la formation dans le pays d'origine n'est pas reconnue au Québec ou qui ne possèdent pas de formation spécialisée.

Comme je t'ai dit, j'ai jamais fait ce travail là avant, de nettoyer... Avant j'étais secrétaire médicale, et encore une fois comme j'étais pas dans mon pays à l'époque je parlais pas le français donc j'avais pas vraiment la chance de... les études étaient pas reconnues et j'avais pas beaucoup d'études dans mon pays non plus, parce que je me suis mariée assez jeune. (Flora)

On retrouve une certaine ambivalence chez les participantes concernant leur nouvel emploi de préposée aux chambres. La plupart des femmes lui trouvent des points positifs, comme le fait de jouir d'une certaine autonomie et de contribuer au bien-être des clients, mais certaines trouvent le travail ennuyant, très standardisé, voire humiliant. Cependant, toutes s'entendent sur le fait que le travail est fort exigeant physiquement et que les conditions de travail sont déplorables. Ainsi, la plupart des femmes soulignent le peu de protection en cas de maladie, le fait que les préposées soient payées à la chambre et non à l'heure, ainsi que les tâches ardues qui leur sont demandées, telles que laver les murs ou changer les matelas. Certaines soulignent également la non-reconnaissance des préposées aux chambres à cette époque au sein des travailleurs de l'hôtel : on les perçoit plutôt comme des domestiques, de « pauvres femmes immigrantes » ne parlant ni français ni anglais.

Puis on commence à travailler, je voyais qu'il y avait ... ce que j'avais pensé c'était pas ça... Puis on nous regardait comme si., comme des ..... comme des immigrantes, femmes noires, et ils ont toujours dans leur tête qu'on est ... et puis là, j'ai dit : c'est pas parce qu'on fait ce genre de travail là qu'on est des bonnes, on a des idées, on sait écrire, on est pas dans notre pays, on doit travailler, il y a pas de sot métier... (Angélique)

Cependant, parmi les difficiles conditions de travail, ce sont les relations conflictuelles avec la direction de l'hôtel qui ressortent le plus. Ainsi, on retrouve dans les cinq récits des dynamiques d'injustice sous différentes formes : favoritisme, décisions arbitraires, congédiements injustifiés, etc. Les femmes notent également le fait que règne à cette époque (et dans certains cas encore aujourd'hui), un climat de peur lié aux possibles représailles de la part des patrons et des superviseurs.

#### 4.2.2.3 Injustices au travail et stratégies déployées

Face à ces situations, les femmes rencontrées déploient des stratégies avant même d'être impliquées syndicalement. Par exemple, au cours de leurs premières années à l'hôtel, plusieurs femmes vont défendre des collègues victimes de situations inévitables, notamment des congédiements injustifiés.

[...] je me souviens il y en a une qui a été opérée, [...] quand elle est retournée son *boss* lui a dit ben non j'ai donné ta place à quelqu'un d'autre, j'ai pas besoin de quelqu'un de malade ici, j'ai besoin de quelqu'un en santé. [...] Je l'ai amenée aux normes du travail, elle a été avec moi, on lui a fait remplir toutes sortes de papiers... Ah oui, elle a perdu deux semaines de travail. On a payé ces deux semaines de travail là et elle a eu son *job*. (Simone)

Dans d'autres cas, elles seront impliquées personnellement. Ainsi, Angélique perdra son ancienneté suite à un congé de maternité, Simone verra son salaire coupé à cause d'une réunion imposée par la gouvernante et Flora sera dans l'impossibilité de se rendre à un rendez-vous médical en raison de l'irrégularité des horaires de travail des préposées.

Je suis allée voir la gouvernante et je lui ai dit : je peux pas travailler, parce que j'ai pris un rendez-vous chez le médecin. La réponse qu'on m'a donnée à l'époque, c'est que je pouvais pas prendre des rendez-vous chez le médecin

sans savoir si je travaille. Mais moi j'avais pas de congé fixe, personne n'avait, alors c'était difficile... (Flora)

Ces situations les amèneront à faire des démarches auprès de différents acteurs tels que les ressources humaines de l'hôtel, la Commission des normes du travail et le syndicat local lorsqu'il y en a un. Dans d'autres cas, cela mettra en lumière la pertinence de se syndiquer.

#### 4.2.2.4 Progression en emploi et décision de demeurer dans l'hôtellerie

Pour la plupart des femmes, le travail à l'hôtel est vu comme temporaire, un moyen de faire vivre la famille en attendant de trouver un autre emploi. Cependant, le temporaire prend vite un aspect permanent : elles comptent toutes entre 22 et 32 années de service dans ce secteur.

J'ai vu que ... je vais le faire en attendant. Quand tu es immigrante, tu parles pas très bien la langue, pour aller étudier c'était difficile, après je me suis divorcée, j'ai restée avec les trois enfants, j'ai dit je reste ici. En attendant quelque chose... 24 ans, je sais pas qu'est-ce que j'attends? La retraite! (Clara)

Leur parcours est marqué par une grande stabilité : trois d'entre elles travaillent au même hôtel où elles ont commencé leur carrière, tandis que les autres ont changé d'employeur à cause d'un déménagement ou en raison d'une mise à pied due à la fermeture de l'hôtel. De plus, elles occupent toujours le poste de préposées aux chambres pour lequel elles ont été embauchées, sauf une qui œuvre maintenant à la buanderie. Et bien que suite à leur migration au Québec, trois femmes sur cinq aient suivi une formation professionnelle complémentaire qui aurait pu leur permettre d'occuper un emploi plus qualifié, les femmes concernées ont toutes fait le choix de demeurer dans le secteur de l'hôtellerie, notamment en raison de leurs responsabilités familiales.



[...] quand j'ai essayé d'aller dans le milieu (comme préposée aux bénéficiaires), c'était pas vraiment pour moi dans le temps parce que j'allais avoir un petit bébé, je pouvais pas travailler de jour, il fallait que je commence à faire des nuits tsé, jusqu'à ce que j'aie assez d'ancienneté... (Flora)

On retrouve d'ailleurs la même préoccupation pour la famille chez les femmes n'ayant pas acquis de formation complémentaire.

Et puis bon moi après, pendant la grève, je voulais aller ailleurs, mais... j'ai pris une décision, j'ai dit c'est soit, c'est deux choses, c'est soit je quitte, je vais ailleurs, peut-être je vais pas trouver je sais pas, mais j'avais, mes deux grandes filles étaient au collège privé, j'ai dit c'est moi ou les filles. J'ai dit c'est à moi de souffrir, c'est à moi d'avoir les problèmes... pour leur éducation. J'ai pas regretté. (Simone)

De plus, ironiquement, les gains acquis grâce aux luttes syndicales empêchent également les femmes de chercher un autre emploi. Ainsi, elles se voient mal recommencer ailleurs avec l'ancienneté accumulée et les nombreuses semaines de vacances annuelles qu'elles ont. La plupart mentionnent qu'il est trop tard maintenant pour changer d'emploi.

Alors, non, en ce moment je pense que j'irais nulle part d'autre. Cinq semaines de vacances, j'ai toutes mes avantages, toute ça, tsé je vois mal que ça soit la CSN ou comme première ministre de quitter tout ce que j'ai accumulé que je me suis battue pendant des années pour avoir et d'aller recommencer à ... J'ai quand même 53 ans tu vois, c'est trop tard. (Flora)



### 4.2.3 Les parcours d'engagement syndical

#### 4.2.3.1 Début dans le syndicat local

Les femmes rencontrées connaissent très peu de choses sur l'action syndicale au Québec avant de commencer à l'hôtel. En général, l'action syndicale dans le pays d'origine (Haïti, Philippines, Argentine) est considérée comme quelque chose de périlleux pour ceux qui la pratiquent à cette époque, et dans un cas, celui de Clara, c'est même la raison principale ayant motivé la décision de migrer, son mari étant menacé en raison de ses activités syndicales.

Dans les hôtels où un syndicat existe au moment où les femmes commencent à s'impliquer (quatre hôtels sur cinq), le premier contact avec le syndicat se fait de différentes façons. Certaines femmes commencent à s'intéresser au syndicat et à participer aux assemblées pour être au courant de ce qui se passe ou encore parce qu'elles vivent elles-mêmes une situation problématique au travail.

Finally, j'ai commencé à parler ouvertement de ça, je comprends pas pourquoi c'est juste mon département qui peut pas avoir des congés fixes quand tout le monde en a. J'ai commencé à poser des questions, là on m'a ... je savais même pas qu'il y avait un syndicat, je .. pour dire... Finally certains collègues m'ont référée au syndicat... (Flora)

Dans tous les cas, le début de l'engagement formel comme membre de l'exécutif (ou comme initiatrice du projet de syndicat) se fait suite à l'invitation de collègues. Les femmes sont remarquées en raison de leur forte personnalité, parce qu'elles n'ont pas peur de dire ce qu'elles pensent et de revendiquer leurs droits ou ceux de leurs collègues.

[...] les collègues sont venues me voir, les deux Québécoises, et puis elles m'ont dit : mais je vois que vous êtes pas ... pas... pas ta l'angue dans ta poche, est-ce que tu veux entrer avec nous dans le syndicat? J'ai dit, j'ai dit, mais j'avais des petits enfants tout tout petits, c'est quoi ? Vous allez m'expliquer. Pis on commence à m'expliquer et j'ai dit ben oui j'aime ça, j'ai bien aimé ça et c'est dans ce cas-là je suis rentrée dans le syndicat. (Angélique)

Après ça, quelques mois après, il y avait le président des griefs qui parce que j'étais assez nouvelle dans l'hôtel et que je parlais beaucoup, que je me laissais pas faire, sont venus me voir pour me dire, pourquoi tu viens pas dans le comité [...] t'es assez bonne, t'as pas peur, tu parles... (Flora)

Pour la plupart, les premiers mois dans le syndicat sont un temps d'observation qui leur permet d'en comprendre le fonctionnement et la structure. Quelques-unes recevront une formation, mais la majorité apprend le métier par la pratique.

#### 4.2.3.2 Dynamiques d'affiliation à la FTQ et à la CSN

Tel qu'énoncé précédemment, toutes les femmes rencontrées sont membres d'un syndicat local affilié à la CSN. Cependant, il n'en a pas toujours été ainsi : quatre femmes sur cinq ont vécu un changement d'allégeance syndicale, dont certaines ont même été les instigatrices. Ainsi, selon les récits, les dynamiques découlant de cette période de transition ont pris plus ou moins de place : d'un événement dans lequel elle n'a pas été directement impliquée (Simone) à un événement structurant une bonne partie de l'expérience d'engagement syndical (Flora). Le tableau de la page suivante présente ces différentes dynamiques.

**Tableau 4.2 Dynamiques d'affiliation aux centrales syndicales**

<b>Nom</b>	<b>Changement d'allégeance</b>	<b>Année du changement</b>	<b>Rôle actif?</b>
Angélique	De FTQ-local 31 à CSN	1986	oui
Simone	De FTQ-local 31 à CSN	1982	non
Clara	De Métallos-FTQ à CSN	2004	oui
Flora	De TCA-FTQ à CSN	2002	oui
Maria	CSN depuis le début	-	-

Transition de la FTQ vers la CSN

De façon générale, les expériences vécues par les femmes dont le syndicat local est affilié à une organisation membre de la FTQ (TCA, Métallos, local 31) sont plutôt négatives. Les femmes soulignent l'absence de vie démocratique, la grande connivence entre le représentant syndical et le patron et le fait que, en fin de compte, c'était comme s'il n'y avait pas de syndicat à cette époque.

Oui, parce que avant c'était la FTQ, [...] et quand local 31 était là, c'était comme si on n'était pas syndiqués. C'est comme si y'avait pas, ça n'existait pas. On connaissait pas, je connaissais rien, connaissais pas qui est le président, y'a rien, rien rien rien qui se passe. La seule chose, on prenait notre argent, c'est tout. Et puis, même le *boss*, le *boss* et le syndicat étaient tous ensemble... (Simone)

Parce que avec Métallos c'était pas la même expérience. J'étais la présidente, j'allais au bureau, je faisais les affaires, mais je touchais à rien. Je voyais rien. [...] Tout s'arrangeait sans que nous... nous on ne savait rien. (Clara)

Dans certains cas, l'organisation a peu d'expérience dans le secteur de l'hôtellerie et démontre peu d'intérêt pour les petits syndicats de ce secteur, qui sont moins payants que les milieux de travail industriels. Dans ce contexte, de nombreux syndicats locaux commencent à s'intéresser à la CSN, de plus en plus présente dans le secteur de l'hôtellerie à partir des années 1980<sup>16</sup>. De façon générale, la transition est difficile et prend la forme d'une réelle bataille divisant les militants et suscitant des réactions explosives de la part des patrons et des organisations délogées. Les femmes témoignent d'intimidation, de menaces de représailles et de vandalisme des locaux syndicaux de la part des organisations quittées, de violence entre militants et des tractations des patrons pour favoriser la réintégration des organisations affiliées à la FTQ.

[...] je souviens que y'a des gens qui militaient pour que faire rentrer la CSN, y'en a qui voulaient pas la CSN, même leurs vitres de leur voiture sont cassées... (Simone)

[...] je me souviens qu'à un moment donné le représentant (des TCA) se lève sur la table et super fâché il se met vraiment à deux pouces du nez de mon président, non pas du président, c'était quelqu'un d'autre, il commence à crier :

---

<sup>16</sup> Le syndicat du Hilton (Québec) fut le premier à rejoindre la Fédération du commerce de la CSN en 1977.

c'est qui ton syndicat, dis-moi c'est qui ton syndicat [...]. C'était quelque chose... (Flora)

Dans certains cas, les travailleurs feront la grève pour faire progresser leur cause, tandis que d'autres seront mis en lock-out à cause du changement d'allégeance.

### Implication personnelle dans la transition

Généralement, les participantes jouent un rôle formel au sein de leur exécutif lorsque se produit le changement d'allégeance syndicale. Dans plusieurs cas, elles en sont les instigatrices et militent activement en sa faveur.

Puis on a travaillé ensemble, on a fait sortir local 31, on a fait rentrer la CSN. Pour faire rentrer la CSN, c'était un vrai bataille, on s'est battu jusqu'à les jeunes qui ne savaient pas du tout c'était quoi un syndicat. Moi j'ai rentré, fait du porte-à-porte pour faire signer les cartes parce qu'on peut pas faire signer les cartes de membres au travail, on est parti le soir aller faire tout ça [...] Le patron n'était pas d'accord, on a fait une grève qui a duré deux mois et demi après l'hiver, tout le monde s'est embarqué, on les a racontés pourquoi c'est une bonne cause, puis on a gagné notre point. (Angélique)

L'exception est le cas de Simone, qui ne s'implique pas dans ce dossier au sein de son hôtel. Elle n'occupe pas de rôle formel dans son syndicat à cette époque, et la transition se concrétise au moment où elle se trouve en congé de maternité.

### Avec la CSN

Bien que les événements aient été vécus de différentes façons par les femmes, elles sont unanimes sur un point : l'arrivée dans le giron de la CSN a entraîné de nombreux changements dans la vie syndicale et sur le plan de leur engagement personnel. Ainsi, elles ont le sentiment qu'avec la CSN, le syndicat appartient réellement aux



travailleurs. Il y a un souci de vie démocratique, mais également de fournir un appui réel aux syndicats locaux, notamment en matière de négociations.

La première négociation j'étais toute ayaye tu vois, j'avais un conseiller qui arrivait avec son ordinateur, c'est elle qui préparait le cahier de demandes, j'en revenais pas, je pensais que c'était nous, normalement c'est moi qui faisais ça, mais c'est pas moi, c'est pas nous qui fait ça? Ben non, c'est pas vous. Vous vous regardez les demandes. OK. On travaillait vraiment ensemble. Depuis ce temps-là, à chaque assemblée, on a toujours un conseiller avec nous. (Flora)

De plus, elles affirment toutes que les conditions de travail se sont réellement améliorées depuis l'affiliation à la CSN, tout comme le statut des travailleuses, dont le titre d'emploi est passé de femme de chambre à préposée aux chambres ou préposée à l'entretien.

Non c'est très évolué là, c'est très évolué là, c'est pour ça la CSN a fait une bonne chose elle a changé le nom... avant c'était femme de chambre, maintenant c'est pour ça ils ont marqué préposée aux chambres... le statut vraiment a évolué... on nous respecte, on nous... pas regardé comme si on est des bonnes, on est, on nous a... affirmé, non il nous respecte là. Ils n'ont pas le choix de nous respecter. Ça a évolué énormément dans mon syndicat. (Angélique)

Elles affirment également que leur engagement syndical est plus intéressant, parce qu'elles ont l'impression de réellement participer et qu'il y a une structure qui les appuie.

C'est bien, on est bien maintenant parce que on voit c'est nous. C'est nous notre syndicat. OK les autres sont en arrière de nous, mais c'est nous-mêmes qu'on se bat pour les bonnes conditions de travail... (Clara)

Tout n'est pas parfait cependant, et certaines femmes soulignent quelques limites telles que l'absence de conseillers syndicaux issus de l'immigration et le manque de

stabilité chez les conseillers. Cependant, elles affirment toutes qu'elles sont généralement satisfaites de la collaboration avec la CSN et que malgré les tentatives de maraudage, leurs membres ne sont pas tentés d'aller voir ailleurs.

#### 4.2.3.3 Progression dans le syndicat et situation actuelle

À l'instar des parcours professionnels, les parcours d'engagement syndical des femmes rencontrées sont marqués par une grande stabilité. En effet, si on exclut Simone qui est présidente de son syndicat depuis trois ans seulement, les quatre autres femmes sont en poste depuis au moins quinze ans chacune. Elles occupent généralement le poste pour lequel elles ont été initialement élues (présidente ou secrétaire), sauf Angélique qui a été tour à tour déléguée, vice-présidente, puis présidente. Aucune n'a pris de pause dans son engagement formel, sauf Flora pour deux mandats non consécutifs.

Fait intéressant, aucune femme n'a voulu gravir les échelons de la structure syndicale en tentant de se faire élire au sein d'un exécutif régional ou national. Parmi les obstacles mentionnés, notons le manque de temps, le désir de se consacrer au syndicat local, l'absence de modèle (personnes immigrantes ou racisées) ou la nécessité de maîtriser certains outils de travail (cellulaire et ordinateur, notamment). Plusieurs avouent également préférer travailler dans l'ombre et craindre les trop grandes responsabilités que cela impliquerait.

Cependant, à l'exclusion de Simone qui cherche à quitter son poste lorsque la relève sera assurée, les quatre autres s'imaginent impliquées pendant encore longtemps, même Angélique dont l'hôtel est fermé, mais qui continue d'occuper son poste de présidente et de participer à des réunions à la CSN.

#### 4.2.4 Les pratiques d'engagement syndical

J'aborderai maintenant les pratiques d'engagement mises en lumière dans les récits des femmes rencontrées. Ces pratiques se déclinent en termes de défis, de réalisations et de stratégies.

##### 4.2.4.1 Défis reliés à l'engagement syndical

De nombreux défis jalonnent l'expérience d'engagement syndical des femmes rencontrées. Parmi eux, on retrouve ceux qui sont liés à l'action syndicale en elle-même, comme la difficulté à mobiliser les membres ou les liens conflictuels avec les patrons, et ceux qui sont liés à la vie des femmes, comme la conciliation travail-famille-engagement syndical.

##### Difficulté à mobiliser les membres

Les femmes soulèvent de façon quasi unanime de grandes difficultés à mobiliser leurs collègues, souvent par peur du patron.

C'est ça le problème, il y a beaucoup de monde qui a peur de parler, peur de réclamer ton [...] ton droit, on peut dire ton droit? OK., oui c'est notre droit de réclamer un bien-être [...], mais les autres y veut pas ça. C'est toujours moi qui va parler, vas-y c'est à toi de te lever. (Clara)

Mais ça marchait beaucoup, on marchait beaucoup avec le harcèlement, l'intimidation et des représailles OK. Parmi les personnes immigrantes qui travaillent ici comme je disais c'est du monde fragile qui a vécu souvent ça dans leur pays que ça leur tente pas de revivre ici. Donc c'est du monde qu'on a beaucoup de la difficulté à impliquer au niveau syndical. [...] Dis-moi de

quoi tu as peur, t'as pas à avoir peur. Ah, mais si je parle, on va me faire ci, on va me faire ça... (Flora)

Les difficultés, c'est essayer d'expliquer aux gens, de faire comprendre qu'on est là pour eux. Mais ces gens-là, le patron joue dans leur tête, tu comprends, il tourne leurs droits, les syndicats, y'aime pas ça. (Angélique)

À cet égard, l'expérience de Maria semble cependant différente puisqu'elle mentionne que ses collègues ne craignent pas du tout la direction de l'hôtel, qu'elles se mobilisent facilement et qu'elles suivent en général ce que dit le syndicat.

Quand on dit qu'il faut sortir, elles vont dire oui immédiatement. Oui, elles nous suivent [...] Ce sont de bonnes membres. Nous sommes solides. (Maria, ma traduction<sup>17</sup>)

Les femmes soulèvent également le lien ambigu qui les lie aux collègues. Chaque femme rencontrée en révèle des aspects, sous une forme ou une autre. Il y a tout d'abord une incompréhension de l'action syndicale et du rôle de déléguée chez les autres travailleurs. Ainsi, les femmes mentionnent que leurs collègues pensent qu'elles sont de mèche avec le patron ou encore qu'elles sont payées pour leur travail syndical.

Le boss, il a un droit. Toi, tu as un droit. Mais pour que le boss il respecte ton droit à toi, il faut que tu respectes son droit à lui. [...] Mais bien souvent quand tu dis ça ah de quel côté tu es? Non, je suis de ton côté, mais faut je dise la vérité. (Simone)

Les femmes font également état de conflits de personnalité avec les collègues et du fait qu'elles sont vues comme des femmes qui dérangent, dotées de fortes personnalités.

---

<sup>17</sup> « Whenever we say OK we'll go out, they will say yes right away. Yes, they follow us. [...] They are good, they are good members. We're solid. »



Vous êtes toujours en train de répéter, répéter pour que les gens comprennent, mais vous savez, il y a toujours un petit groupe qui vous aime pas quand même parce que pour eux j'ai pris trop de place. (Angélique)

Elles notent également le manque de reconnaissance de la part des collègues, de même qu'un certain isolement lié à leur rôle.

Jamais personne vient te remercier pour ton travail au niveau des collègues, il y a personne qui va te remercier. Il vient pour te critiquer : ah, tu t'es pas occupée de moi. (Flora)

### Les relations avec la direction

Un autre défi important vécu par les femmes rencontrées est la relation souvent conflictuelle avec l'employeur. Bien entendu, une part de cela est liée à la nature même de l'action syndicale, qui est la construction d'un rapport de force face au patron. Il n'en reste pas moins que certaines situations sont vécues difficilement par les femmes. Tout d'abord, plusieurs femmes notent l'incompréhension de l'employeur face au rôle du syndicat dans l'hôtel. Par exemple, certains croient que les femmes sont payées par le syndicat.

Et très souvent, la plupart des employeurs ils pensent que tu as un chèque du syndicat, c'est pas vrai du tout. Mais dans leur tête le syndicat te paie pour faire quelque chose, même si tu dis non, mais ils comprennent pas ça. (Simone)

Les femmes impliquées sont également vues comme des femmes qui dérangent et elles sont victimes de ragots ou impliquées dans des conflits personnels. Elles soulignent également des dynamiques de représailles ou d'intimidation, pouvant aller dans certains cas jusqu'au harcèlement psychologique.



À un moment donné, on a essayé de m'intimider aussi [...] ils envoyaient la sécurité sur mon étage, juste comme ça, me dire bonjour. [...] Et en plus on venait vérifier mes chambres, ça fait 24 ans que je travaille ici j'ai rien dans mon dossier personnel à moi, OK, rien, c'est propre. Et tout à coup on commence à trouver des choses dans mes chambres après que je me battais. (Flora)

À cet effet, la figure de la gouvernante est centrale; c'est une personne importante dans l'expérience syndicale des femmes rencontrées, puisque c'est la superviseuse directe des préposées aux chambres, donc souvent la première rencontrée en cas de problème.

La gouvernante qu'on a maintenant, j'ai des problèmes à cause que, elle dit que la façon, ma façon de parler est trop directe, trop brusque, qu'il faut apprendre à parler. J'ai dit écoute : c'est ma façon à moi, je veux pas la changer. Elle a dit : je veux pas te voir ici. J'ai dit OK, j'ai envoyé l'autre fille (de l'exécutif)... (Clara)

Le son de cloche est toutefois différent du côté de Maria, qui mentionne avec fierté la très bonne communication qui règne dans l'hôtel entre le patron et le syndicat. Elle sent que ses compétences sont reconnues par la direction et qu'un réel travail d'équipe prend place pour régler les problèmes. Elle attribue cela en partie au fait que le patron est arrivé à l'hôtel en même temps qu'elle et qu'ils se connaissent donc depuis plus de vingt ans.

#### La conciliation travail-famille-engagement syndical

Rappelons que toutes les femmes rencontrées ont des enfants, à l'exception de Maria. Pourtant, l'enjeu de la conciliation entre engagement syndical et responsabilités familiales n'a pas été abordé de front dans les récits et j'ai dû les questionner directement à ce sujet.

Globalement, concilier famille et syndicat ne semble pas être une difficulté importante pour les femmes rencontrées, même si les enfants sont très jeunes au moment où s'amorce l'engagement syndical. Dans cet esprit, les femmes semblent avoir développé plusieurs stratégies efficaces pour se faciliter la tâche. Tout d'abord, la plupart peuvent compter sur l'appui de la famille et du réseau social, d'une façon ou d'une autre. Le père des enfants est souvent très présent, de même que la famille installée au Québec ou celle restée au pays. Une gardienne fiable est également un élément facilitant, de même qu'un service de garde lors des activités syndicales.

Tellement que c'est quelque chose que j'aime, j'avais un bon mari qui me comprenne il garde les enfants et puis j'avais une gardienne qui vient aussi à la maison, puis j'ai pas trouvé ça trop trop dur. Mais j'étais pas la présidente à ce moment-là, j'étais juste déléguée. Puis quand mes enfants ont commencé à grandir, j'ai commencé à prendre de la place. (Angélique)

Avec les TCA comme il y avait les conseils québécois il y avait un service de garderie disponible, je les amenais avec moi. [...] Je m'en allais à des manifs, je les amenais avec moi. Le jour de la femme, j'ai plein de photos de mon fils de 3-4 ans avec une pancarte pour la journée de la femme et pendant des années : so so so solidarité, avec les femmes du monde entier! Tout petit avec sa pancarte il criait, pour moi c'était une façon, si je pouvais les amener à participer à des activités, je les amenais... (Flora)

Plus largement, l'appui de la famille et du réseau semble faciliter l'implication syndicale. Non seulement le mari (ou conjoint) appuie généralement l'implication de sa partenaire, mais il donne également un coup de main concret par rapport aux tâches syndicales, par exemple pour la mise en page de documents sur l'ordinateur.

D'autres fournissent plutôt un appui moral et stratégique, comme c'est le cas pour le conjoint de Clara.

Maintenant, avec mon conjoint, on discute beaucoup. Mais parce que lui il est toujours de l'autre côté. Lui est directeur d'usine et moi de ce côté avec le syndicat (rire). [...] On commençait à faire le débat avec lui. Il faut que tu changes ça, il me dit, lui il m'aidait beaucoup. Vraiment il m'aide beaucoup. Écoute il me dit, moi directeur je fais ça. Le syndicat qu'est-ce qu'il va me faire? Je peux t'attaquer par ici. Ça m'aide! Ça m'aide!! (Clara)

### Les relations hommes-femmes

De la même façon, l'enjeu des relations hommes-femmes n'est pas ressorti comme fondamental dans l'expérience des femmes rencontrées. Seulement deux femmes l'ont abordé directement, mais de façon fort succincte.

Y'en a des hommes qui voulaient toujours prendre ma place, mais ils sont pas capables. Parce que il faut renouveler notre mandat à chaque trois ans, quatre ans, alors ils en ont envoyé et j'ai toujours gagné. Ils ont pas la force, ils ont pas le temps et puis moi c'est juste pour me mettre à côté, mais vous pouvez pas, vous êtes pas capables. Je leur ai toujours dit en tant que femmes vous allez m'avoir longtemps. Oui, j'ai vécu ça. (Angélique)

Mais moi ça me choque des fois parce que tu vois les autres hôtels sont plus les hommes qui s'impliquent. On dirait que les syndicats c'est des hommes. La grosse partie c'est des hommes qui sont là... (Clara)

De leur côté, lorsque questionnées à ce sujet, les trois autres femmes n'ont rien relevé de significatif.

### Le manque de temps et de moyens

Mentionnons enfin que contrairement à ce qu'on aurait pu penser, le manque de temps n'est pas ressorti comme enjeu central dans les récits des femmes rencontrées. Pourtant, celles-ci consacrent de nombreuses heures par semaine à leur engagement syndical, et bien que certaines bénéficient de libérations payées par le syndicat, une grande partie du travail demeure bénévole. Cela ne semble pas poser de problème

pour la majorité des femmes rencontrées, bien qu'elles aient conscience du temps qu'elles accordent à leur engagement. Mentionnons toutefois le cas de Simone, qui d'apprête à quitter son poste de présidente dès que quelqu'un voudra bien prendre la relève, en raison du manque de temps et d'appui dont elle jouit dans le cadre de son mandat.

Je peux dire si c'était facile je pourrais faire ça pendant des années. Mais c'est pas facile, parce que j'ai pas vingt ans, et puis le travail, c'est travail physique. Pour que ça marche, il faut au moins tu as au moins une journée dans deux semaines pour le syndicat. Mais tu l'as pas. [...] Tu peux pas travailler en même temps que tout. Non, tu peux pas faire ça. Pendant que tout le monde va s'asseoir prendre son repos, moi je suis en train de courir. Je peux pas faire ça comme ça tout le temps. (Simone)

#### 4.2.4.2 Réalisations personnelles et collectives

Les femmes rencontrées font état de nombreuses réalisations depuis le début de leur implication. Ces réalisations sont à la fois personnelles et collectives : elles sont le fruit du travail syndical au plan local et de la collaboration avec la CSN, mais découlent également de l'engagement et de la vision de chacune des femmes rencontrées. Parmi les réalisations dont elles sont particulièrement fières, on retrouve des gains au plan des conditions de travail, notamment en ce qui a trait au salaire, aux congés, à l'organisation du travail et dans certains cas, à l'accès à un régime de retraite.

Euh, je suis fière que je tiens toujours comme je sors avec la tête haute, pis je tiens toujours, avec les *boss* j'ai toujours gagné mon point. Ça je suis très fière. J'ai toujours gagné la convention collective quand je fais une demande, y'a beaucoup d'affaires que j'ai fait changer dans la convention collective pis les autres hôtels n'en a pas. Je suis très fière de ça. (Angélique)

Elles sont également fières d'avoir contribué à améliorer le climat de travail au sein de l'hôtel.

[...] une chose que ça fait des années que j'essaie de changer ici dans l'hôtel au niveau de mon département c'est de faire comprendre à mes collègues qu'ils ont pas raison d'avoir peur tu vois, mais elles sont subi tsé, ça a marché maintenant, c'est changé... (Flora)

Elles notent également avoir œuvré à organiser la vie syndicale, en en renforçant la structure (comité exécutif, comité des relations de travail, etc.) en organisant des lieux de rencontre (local syndical) et en favorisant la mémoire de l'organisation (archives, dossiers de membres).

Finalement, moi avec une autre personne qui était dans le comité qu'on était vraiment les plus actifs, on a réussi à avoir ce local-là, on a pris je sais pas quelques jours après nos heures de travail pour faire le déménagement, tout ce que tu vois ici ça a été organisé pour... par moi et par cette personne-là, cet employé-là qui était dans l'exécutif, on a passé des heures à monter le local. Tout ce que tu vois ici c'est moi qui l'a fait... (Flora)

#### 4.2.4.3 Stratégies déployées

Ces réalisations sont intéressantes en ce qu'elles mettent en lumière certaines stratégies d'engagement mises de l'avant par les femmes rencontrées. Ainsi, un élément qui se dégage de façon très claire au plan des stratégies est le fait que l'action syndicale repose en grande partie sur la recherche de solutions. Dans cet esprit, les femmes rencontrées cherchent à trouver des solutions aux différents problèmes qu'on leur soumet :



[...] quand il y des problèmes, je trouve une solution tout de suite, parce que je sais que si je ne trouve pas de solutions, il y aura... il y aura plus de problèmes. (Maria, ma traduction<sup>18</sup>)

Cependant, la façon dont elles font cela peut être très différente. Ainsi, on retrouve une tension entre les stratégies axées sur la conflictualité et celles qui misent plutôt sur la collaboration avec la direction. Les premières relèvent de l'action syndicale classique, soit la construction d'un rapport de force. Les outils syndicaux tels que la convention collective ou la procédure de griefs y sont généralement fortement mobilisés. On retrouve ce type de stratégies dans la plupart des récits produits par les femmes.

C'est ton droit, prends ta convention, lis. Moi je la promène, je la mets dans mon chariot, juste pour si quelqu'un vient me poser des questions... (Clara)

[...] j'avais communiqué avec le Fondation pour que les employés au moins qu'ils aient au moins un petit peu quelque chose quelque part... les filles vieillissent, c'est dur... [...] J'ai été plusieurs fois dans son bureau (au patron) y dit non non non, je veux pas de ça chez nous. La dernière fois c'était avant Noel, il m'a dit : tu es encore là qu'est-ce que tu viens faire ici? J'ai dit venir chercher mon cadeau de Noel. Signe-moi ça s'il vous plaît parce que là là... Y m'a dit non. J'ai dit oui. Vous allez le signer. Comment j'ai dit... Mon Dieu, vous n'avez pas de cœur? Les femmes qui ont des années à travailler pour vous sont ici sont toutes en train de vieillir, sont malades, sont en train de vieillir [...] Il a dit donne-moi la feuille, je le signe, et puis viens plus dans mon bureau. Il a signé, on l'a eu. (Simone)

Je dis écoute, s'il fait des représailles, oui ça se peut. Je le connais son *boss* et je sais qu'il est capable de le faire. Oui ça se peut, mais il faut que tu t'habitues à ça. Maintenant tu es dans le syndicat. Lui s'il fait des représailles c'est pas grave. Au prochain journal on va l'écrire qu'il t'a fait des représailles. On va parler au CRT<sup>19</sup>. (Flora)

<sup>18</sup> « [...] when there is problems, I find solutions right away, because I know if you don't find solutions it will.... there will be more problems. »

<sup>19</sup> Comité de relations de travail

De façon plus marginale, on retrouve des stratégies qui misent plutôt sur la coopération avec la direction, notamment dans le récit de Maria. Les outils syndicaux semblent être peu utilisés, les problèmes se réglant autrement.

Donc, quand on a des problèmes, on en parle, On a jamais eu de grief ici, on n'est jamais allé en cour pour un grief. Parce que tu sais, la meilleure façon de faire c'est d'avoir une bonne communication. Tu écoutes, tu parles et tu trouves une solution. C'est ce qu'on fait à l'hôtel. [...] Le patron et moi on a une bonne relation de travail, et on travaille très bien ensemble..., c'est comme une famille tu sais, une équipe. C'est un travail d'équipe, si on peut s'aider, on le fait. (Maria, ma traduction<sup>20</sup>)

Dans le même esprit, on retrouve également une tension entre les approches prônant la responsabilisation des collègues et celles qui favorisent plutôt leur prise en charge. Les tenantes des premières accompagnent et outillent les collègues dans leurs démarches, sans toutefois faire les choses à leur place.

Moi je préfère aller parler avec la fille. Hé, tu as ton problème, viens. Je vais aller parler de ton problème, viens, dis-le toi à ta façon, parce que c'est mieux... (Clara)

Ma place, c'était de réunir les gens, de faire comprendre aux gens, avoir leurs idées à eux pour compléter notre convention collective, qu'est-ce qui marche, qu'est-ce qui marche pas, qu'est-ce que vous voulez changer, qu'est-ce qu'on ne doit pas changer. (Angélique)

Quand quelqu'un va venir me voir une collègue pour une raison pour une plainte, mais regarde, c'est pas correct la façon qu'elle donne les chambres, je dis OK ce qu'on va faire, et c'est dans la convention, ce que tu vas faire, tu vas voir Anna que c'est la gouvernante, tu vas lui dire que c'est pas correct la façon qu'ils ont pas donné un étage par ancienneté. Tu vas aller la voir. OK. Si elle règle le problème, c'est bien, si elle... elle règle pas ton problème, là tu

<sup>20</sup> « So, whenever we have problems, we talk about it, we never had any grievance, we never went to court for a grievance. Because you know, the best way to do it is a good communication. You listen, you talk, and then you find solutions. That is what we are doing at the hotel. [...] the boss and us have a good working relationship and we work very well... you know it's like family you know, it's a team. It's a team work, you know if you can help each other, help each other. »

viens me voir et tu vas me dire qu'est-ce qu'elle t'a dit. Et après là, moi je vais aller régler ton problème. (Flora)

À l'autre bout du spectre, on retrouve des stratégies reposant plutôt sur l'expertise de chacun des acteurs et un certain rapport hiérarchique au sein de la structure syndicale.

Et quand il y a une négociation, je leur dis la vérité, je leur dis ce qui se passe, et ils nous suivent. Peu importe ce qu'on demande de faire, ils vont le faire. (Maria, ma traduction<sup>21</sup>)

Enfin, une stratégie commune à toutes est la volonté de travailler en collaboration avec les syndicats des autres hôtels affiliés à la CSN, notamment lors des rencontres du secteur de l'hôtellerie. La possibilité de discuter avec les autres délégués, de partager leurs expériences réciproques et de comparer leurs conventions collectives est particulièrement appréciée. Les femmes sentent que cela leur donne des outils concrets pour mieux faire leur travail syndical.

[...] je pense que quand c'est secteur de l'hôtellerie, à force de parler avec les autres, ça te donne des idées [...] tu écoutes les problèmes des autres hôtels, tu viens avec ton hôtel, tu dis ah! dans mon hôtel ça ressemble, des fois on se fait des échanges de convention, on étudie, ça m'aide beaucoup... (Clara)

Dans cette veine, la participation aux autres instances de la CSN ne semble pas aussi prioritaire. La plupart des femmes ont déjà participé à des activités de la CSN (les Congrès par exemple), mais très peu ont pris part à des activités du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN), l'instance régionale qui regroupe les syndicats de Montréal, Laval et du Grand Nord. Aucune ne participe régulièrement aux activités des comités femmes ou relations interculturelles.

---

<sup>21</sup> « And whenever there is a negociation, I will tell them the truth, tell them what is going on, you know, and you know, they follow us you know, whenever we say something you have to do this, they will do it. »

#### 4.2.5 Le sens de l'engagement

J'aborderai maintenant le sens que les cinq femmes rencontrées donnent à leur engagement syndical. L'analyse des récits permet de circonscrire trois éléments principaux qui concourent à construire ce sens : les motivations à s'engager et à poursuivre l'engagement malgré les difficultés, la représentation de soi comme femme immigrante et comme déléguée syndicale, ainsi que les retombées de l'engagement au plan personnel et collectif.

##### 4.2.5.1 Motivations à s'impliquer syndicalement

Le désir de s'engager au sein d'un syndicat et de poursuivre l'engagement malgré les difficultés peut être compris comme l'expression d'une tension entre intérêt collectif (combattre les injustices et aider les collègues plus démunis) et intérêt personnel (se réaliser personnellement et être reconnue).

##### Les intérêts collectifs

Ainsi, lutter contre l'exploitation et améliorer les conditions de travail sont généralement les premières raisons invoquées par les participantes pour motiver leur engagement. On les retrouve dans tous les récits sans exception et la dimension collective y est omniprésente; les femmes luttent pour les droits et pour ceux des autres.

Pourquoi j'ai commencé dans le syndicat ? Je voyais que y'a une sorte de, comment pourrais-je dire, les *boss* sont en train de faire peur au monde, puis les gens ont peur, ont peur de parler, ont peur de dire qu'est-ce qu'ils ont pensé

[...] ils ont peur de dire non, vous n'avez pas le droit de nous faire ça... parce qu'il y avait une sorte d'injustice, aussi la discrimination. (Angélique)

Dans bien des cas, le fait de rencontrer d'autres travailleuses et travailleurs qui luttent pour leurs droits renforce l'engagement des femmes et leur donne le courage de continuer.

[...] comme on a été voir les employés de l'hôtel... qui sont en grève ça fait neuf mois [...] des fois ce sont des gens qui ont vingt ans, vingt-cinq ans de travail, sont presque à la retraite, ça te donne la force de dire si les autres sont dehors, y étaient dehors tout l'hiver, pourquoi pas moi? Si faut que je fasse, je peux le faire... (Clara)

Le désir de venir en aide aux collègues qui sont vus comme fragiles et démunis est un autre élément central qui motive l'engagement des femmes rencontrées. On y retrouve la volonté de donner une voix à ceux qui ont peur de parler pour faire en sorte qu'ils soient mieux respectés.

Ben, je vois ce rôle-là comme quelqu'un qui est là pour les autres. Pour les autres membres. Je voyais pas seulement pour moi, je le voyais pour les autres personnes, comme je vous l'ai dit et redit, pour les gens qui n'ont pas de voix. [...] Défendre les gens qui peut pas se défendre. (Angélique)

Fait intéressant, pour plusieurs femmes, le sens donné à l'engagement déborde du cadre strict du travail et reflète un désir de faire des changements dans le monde.

Et pour moi c'est comme ça que je vois, je peux pas changer le monde, mais mon milieu de travail je le vois un petit monde, c'est vraiment comme une copie du vrai monde, tu vois, les harceleurs, le pouvoir, l'argent, la corruption, l'intimidation, pour moi je vois ça, mon milieu de travail c'est la petite bulle dans le monde. Je peux pas changer le monde vraiment, mais dans ma petite bulle, mon petit monde les mêmes problèmes qui sont là sont les mêmes au niveau mondial, non? (Flora)



### Les intérêts personnels

Par ailleurs, les récits recueillis révèlent que l'engagement syndical est également l'expression d'intérêts personnels : les femmes veulent accomplir quelque chose par elle-même, parce que cela leur permet de s'accomplir comme personne, parce qu'elles en retirent du plaisir et de la fierté, et dans un cas, parce que cela permet d'oublier pour un moment un emploi vu comme insatisfaisant.

J'ai pas fini, je veux me battre, je veux voir mes droits pour que moi je vive et que tout le monde... Je veux que.. J'ai pas fini... je veux arriver à faire quelque chose... de bon. Tu dis OK, quelque chose personnel ça va être que c'est moi qui l'a fait. (Clara)

Dans le même esprit, même les gains collectifs portent un intérêt personnel, celui d'avoir fait partie du changement.

C'est un plaisir, c'est des petites victoires [...] Mais c'est les petites victoires personnelles, tsé même si personne le sait, ça me fait du bien de voir que j'ai participé à des changements dans mon milieu de travail. (Flora)

Dans certains cas, la quête de reconnaissance est clairement nommée. En lien avec le contexte migratoire, l'engagement syndical prend ainsi la forme d'une opportunité.

Ça me fait du bien de n'avoir pas resté dans mon coin... de... euh... comment on pourrait dire... de rentrer dans une grosse institution... me faire reconnaître. Ça m'a fait du bien. C'est de ne pas voir seulement une petite femme immigrante... non... c'est pas ça. Je suis une grande femme, comme toutes les autres femmes. On va pas me mettre dans le coin là. Si je dois recommencer je vais recommencer encore. J'ai pas peur de rien maintenant. Je suis très fière. (Angélique)

#### 4.2.5.2 Représentations de soi

Un élément m'a particulièrement interpellée lors des entretiens : les femmes expliquent beaucoup leur engagement syndical comme découlant de leur personnalité. Il apparaît donc judicieux d'exposer ici quelques éléments de la représentation de soi qui émergent des récits afin de mieux comprendre le sens donné par les femmes à leur engagement.

##### Des femmes fortes et responsables

Suite aux entrevues, un premier constat s'impose très clairement : malgré toutes les difficultés et les conflits vécus, notamment lors du changement d'allégeance syndicale, les femmes rencontrées se voient comme des femmes fortes qui ne connaissent pas la peur... ou qui ne l'expriment pas publiquement. Lorsque questionnées à cet effet, elles lient cette absence de peur au contexte de l'action syndicale au Québec, bien différent de la situation passée ou actuelle dans leur pays d'origine.

Non, j'ai pas peur. Je sais que je risque de perdre mon emploi, mais au fond, j'ai dit j'ai pas tort. Je suis pas responsable de ce qu'on m'a fait. Pourquoi moi j'aurais peur? C'est pas à moi d'avoir peur c'est eux qui devrait avoir peur parce que c'est pas moi, je suis pas responsable de ce qui est arrivé. [...] Si la loi est juste, c'est sûr qu'on va m'entendre, ouais, c'est sûr qu'on va m'entendre. (Simone)

Je savais c'était quoi, mais au début j'ai dit, j'avais peur. À cause de tout ce qui a passé en Argentine. Avec les syndicats, le monde qui est disparu et tout ça, c'est à cause de ça que je suis ici! [...] Parce que je voyais mon mari aller au syndicat, mais c'était toujours en cachette, OK, tu faisais des réunions clandestines. C'est pas quelque chose ouvert. Mais ici je voyais aller au, on va au syndicat. À quelle heure? Comment? Par l'autobus, tu t'en vas. Comme ça? Pour moi... non, mais... je te jure tu as peur... Quand tu viens d'un pays que tu as passé des affaires, tu as peur... Ben, ici c'est différent. [...] Après un bout de temps, je vois : ah les syndicats, c'est rien ici! (rires). (Clara)

Cependant, c'est surtout à leur personnalité que les femmes associent cette absence de peur chez elles. Ainsi, elles se voient toutes comme des femmes fortes et déterminées, capables de s'exprimer et aimant relever des défis : « On est venu me chercher, parce que je suis une femme combattante. Battante et combattante... » (Angélique)

Un autre point qui revient constamment dans les discours des femmes est le fait qu'elles se voient comme des femmes qui cherchent à aider ceux qui sont plus démunis ou qui vivent des difficultés, face à qui elles ressentent souvent une forme de responsabilité.

Je suis très responsable, même avec ma famille, quand il y a un problème, je suis celle qui trouve une solution. [...] Je suis comme ça. (Maria, ma traduction<sup>22</sup>)

Mais je suis une personne qui... qui défend toujours les gens les gens vulnérables, je suis née ça, c'est dans mon sang, pas ici seulement, même en Haïti j'ai fait ça. [...] et puis j'aime ça aider le monde. Je te dis, je l'ai fait depuis en Haïti, je défends les autres, je défends les autres personnes... [...] je défends les petits enfants. Parce que vous savez ce que je vois avec les autres. Comment s'appelle ici les enfants qui ... intimidation... Moi je défends ces gens-là. Parce qu'il est plus petit que toi c'est pour ça vous êtes en train de le battre ? Non, vous ne pouvez pas faire ça, je lui parlais en pleine face. C'est dans ce sens-là quand je suis arrivée ici, je vois que je peux faire beaucoup de choses. (Angélique)

Les récits de vie révèlent de plus que la force de caractère et le désir d'aider les autres sont des traits présents dès l'enfance, comme nous avons pu le lire dans l'extrait précédent. Dans certains cas, ils ont aussi été influencés par des expériences difficiles vécues dans la jeunesse. Par exemple, plusieurs femmes ont partagé avec émotion avoir vécu de la violence familiale ou avoir grandi au sein de communautés où il fallait savoir se défendre. Dans ce contexte, elles ont pris rapidement conscience des

---

<sup>22</sup> « I'm really responsible, even with my family, when there is a problem, I'm the one who's solving it. [...] That's how I am. »

choix qui se présentaient à elles et ont été appelées à se prendre en charge assez jeunes.

J'ai été élevée dans la violence, mon père était un alcoolique, il frappait ma mère, il nous frappait beaucoup, toute notre vie était de même. (...) Je sortais, je savais quand j'étais pour revenir, et ça j'avais douze, treize, quatorze, quinze ans, je savais que j'étais pour revenir et que mon père était pour me frapper. Je le savais très bien et j'ai fini par accepter ça, parce que j'ai dit c'est ça mon choix, parce que l'autre choix, c'est de rester à rien faire, tu comprends. [...] C'est comme ça que j'ai toujours vu la vie : tu as deux choix, ou tu subis sans rien dire ou tu te révoltes et tu assumes les conséquences [...] et je pense que ça aussi ça m'a aidée pour la suite pour devenir... comme je dis j'ai pas peur, peut-être c'est à cause de ça. (Flora)

Là où je vivais, il y avait trop de bagarres, des gens qui se saoulaient et se pourchassaient avec des couteaux, alors je me suis dit : je ne vais pas faire ça tu sais. Des gens qui n'avaient pas de travail et qui se mariaient, je ne vais pas me marier si je ne peux pas donner une bonne vie à mes enfants. (Maria, ma traduction<sup>23</sup>)

Dans plusieurs cas, les femmes ont souvent été inspirées par une mère forte, qui travaillait à l'extérieur en plus d'être responsable de la maisonnée.

J'ai été élevée, on était deux avec mon frère. Et mon père, mon père était alcoolique. Ma mère travaillait, c'est elle qui travaillait dans, faisait des ménages dans des maisons. Mon père travaillait des fois... [...] et quand il était payé une fois par mois et quand il arrivait à la maison, il arrivait sans rien. Ça veut dire que c'était ma mère qui toujours a travaillé pour nous. [...] C'était dur, mais c'est pour ça que... ma mère m'a appris beaucoup. Et ma mère m'a dit : il faut que tu te battes et jamais tu sois dépendante d'un homme. (Clara)

<sup>23</sup> « I lived in a place where there is too much fighting, everything, people got drunk and they were chasing each other with knives so I said to myself: I am not going to do that you know. And people who has no job, got married, I am not going to get married if I cannot give a good life to my children. »

### Des femmes non discriminées

À part Angélique, qui n'hésite pas à parler de discrimination envers des travailleuses immigrantes, les autres femmes rencontrées ne considèrent pas avoir vécu de discrimination au travail ou en milieu syndical. Pour plusieurs femmes, la discrimination est plutôt vue comme quelque chose de personnel et découlant du comportement :

Donc, ... moi je pense c'est une question d'attitude comme je disais à mes collègues, plus tu vas avoir peur OK, ils vont voir tsé et c'est là ils vont profiter des personnes fragiles. [...] C'est juste ça, c'est pour ça que non, j'ai jamais senti que j'ai eu du racisme non, parce que je trouve c'est vraiment ton attitude, si tu te montres quelqu'un de fort et que t'as pas peur, y'a personne qui va t'écraser. Si tu te montres le contraire, oui, tu vas subir. (Flora).

### Des femmes égales aux collègues, mais différentes

Autre élément d'importance, la notion de responsabilité envers les autres semble nourrie par les représentations qu'entretiennent les femmes à propos de leurs collègues. Ainsi, bien qu'elles se considèrent généralement comme les égales de leurs collègues, elles se perçoivent toutefois comme étant fort différentes d'elles. Cela m'a frappée, car c'est une variable qui revient de récit en récit. Ainsi, à l'image décrite précédemment de la femme forte et en contrôle de sa vie, les participantes perçoivent plutôt leurs collègues comme étant dépendantes et fragiles.

Il y a beaucoup de filles qui te disent mon mari, il faut que je parle à mon mari... Écoute... Jamais j'ai parlé à mon mari! Non, je vais lui dire demain j'ai une réunion, je vais m'arranger en conséquence, mais... je suis trop [...] indépendante! Mais depuis que je suis toute petite je suis comme ça. [...] Y'a des filles que je sens qu'elles demandent la permission. Est-ce que je peux aller y'a une réunion, je peux aller? Non, je dis tu demandes pas je peux aller. Il y a une réunion, je vais aller, c'est tout. Ça c'est ma façon à moi. Je peux pas obliger les autres. (Clara)



Même leur situation de femme immigrante est vue comme étant différente et plus favorable que celle de leurs collègues :

[...] au moins moi j'avais ma famille. Tu connais personne y faut aller chercher du travail. Si... moi j'étais chanceuse quand j'arrive à Ottawa y'a une amie de mon frère qui m'a donné une job à Ottawa dans un hôtel. J'étais chanceuse. Mais c'est pas tout le monde qui a cette chance là. Non, c'est pas tout le monde. [...] Mais nous autres les Haïtiens on a une chance au moins, on comprend le français, on parle le français. Imaginez-vous ceux qui ne parlent ni français ni anglais... c'est terrible. (Simone)

Parmi les personnes immigrantes qui travaillent ici comme je disais c'est du monde fragile qui a vécu souvent ça dans leur pays que ça leur tente pas de revivre ici. [...] Moi comme je te dis au début, même si ça faisait pas beaucoup d'années que j'étais ici, je viens d'un pays, tsé moi je suis venue au Québec pas parce que j'avais de la guerre chez nous... (Flora)

#### Des déléguées syndicales indispensables

Au plan syndical, la notion de responsabilité est également présente. Les femmes rencontrées se perçoivent souvent comme des personnes indispensables, sans qui le syndicat ne peut fonctionner. Dans bien des cas, la relève est effectivement absente et elles craignent que le syndicat ne disparaisse si elles quittent.

Si je démissionne y'a personne qui peut prendre ma place, parce que je voyais comment ça fonctionne. Tout ce que j'ai bâti qui serait écroulé, non je veux rester jusqu'à la fin. (Angélique)

Mais y'avait personne! Il fallait bien que quelqu'un prendre le poste, c'est notre travail. C'est notre affaire. Tu peux pas dire à la CSN, non, y'a personne, on va laisser faire. Il faut bien y'a quelqu'un qui prend la place. On a besoin. C'est soit qu'on, c'est soit on a pas de syndicat du tout ou bien on en prendre soin. C'est comme ça. (Simone)

Dans certains cas, elles s'empêchent même de prendre des pauses par crainte de perdre des gains durement acquis. Il leur semble plus facile de rester que de quitter et revenir par après.

Tu vois, dans le fond, je sais pas si c'est... c'est correct de le dire... je le sais pas si c'est correct ce que je vais dire, mais je le sens franchement, je le sens comme ça, à chaque fois que j'ai quitté le syndicat OK, c'est devenu comme quelque chose de très personnel à moi. Comme je te dis, c'est moi qui a monté toute ça, qui a fait toute ça, il y avait rien au début, c'est un peu comme chez moi, ça m'appartient entre guillemets OK... J'ai eu l'expérience, chaque fois que je sors, quand je reviens, c'est tout à recommencer. (Flora)

#### Des travailleuses aussi importantes que les patrons

Enfin, le dernier point ayant attiré mon attention est le fait que les femmes, en tant que préposées aux chambres, se considèrent comme les égales des patrons qui gèrent l'hôtel. Elles considèrent que leur travail est important pour le bon fonctionnement de l'hôtel et qu'il doit y avoir un respect mutuel entre direction et employés.

Moi je dis qu'on est des êtres humains, OK, c'est pas parce que tu me donnes un emploi que je dois subir qu'est-ce que tu veux me faire subir. Oui, tu me paies ton salaire, mais moi, je travaille pour toi, ton hôtel fonctionne grâce à moi, tu vois? [...] Alors c'est juste ça tu vois, moi je te dis la direction c'est mon employeur, mais il me doit autant de respect que moi je le dois. (Flora)

#### 4.2.5.3 Retombées de l'engagement syndical

Les récits des femmes permettent de mettre en lumière quelques effets de leur engagement syndical, notamment au plan personnel, ce qui éclaire d'une certaine façon le sens qu'elles donnent à cette expérience. Ainsi, les femmes rencontrées soulignent avoir fait de nombreux apprentissages tout au long de leur expérience d'engagement, dont certains de nature pratique : comprendre la structure d'un

syndicat et le processus de négociation, remplir des formulaires de dépenses et lire une convention collective. Elles mentionnent également avoir développé des compétences en communication : écouter et interagir avec les membres, travailler en collaboration avec les syndicats des autres hôtels et prendre la parole devant des groupes. Mais ce qui ressort le plus clairement, c'est que leur engagement syndical leur a donné confiance en elles.

Ça me permet de... je suis plus ouverte. Oui. Parce que avant j'étais très timide. Je peux te dire, très timide. Si je suis capable de rester, de me mettre debout dans une assemblée, de parler devant beaucoup de personnes comme ça, des fois 200 personnes [...] mon Dieu j'ai gagné pas mal de choses. Jamais j'aurais fait une chose pareille avant. Non, ça m'aide beaucoup. (Simone)

Cette confiance acquise ne se situe pas seulement au plan des habiletés personnelles, mais elle se répercute également sur le sentiment d'avoir sa place au Québec comme citoyenne à part entière.

Pis personnellement, ça me donne confiance en moi que je peux parler à tout le monde, à qui je veux. De m'exprimer, de m'expliquer, qu'est-ce que je veux dire, je vais le dire. Mais que de vous faire comprendre que c'est pas parce que je suis une femme, une femme immigrante qui vient dans votre pays, vous allez me rejeter comme si je suis bonne à rien. Non c'est pas vrai, je travaille au Québec, je paie des taxes comme tout le monde, j'ai ma place ici au Québec. (Angélique)

Dans la même veine, un apprentissage important qui est soulevé par les cinq femmes est le fait que leur engagement syndical a contribué à leur faire prendre conscience de leurs droits au Québec. Cet engagement n'est cependant pas le seul facteur déterminant : le temps et une certaine curiosité personnelle sont également des éléments facilitateurs.

Ben moi je suis quelqu'un j'aime m'informer, oh oui. [...] Je m'informe beaucoup et puis au fur à mesure je vais dans des congrès de la CSN, dans les livres dans tout ça. [...] Je connais mes droits maintenant. (Simone)

Je peux réclamer mes droits, ici j'ai le droit de réclamer sans avoir... une conséquence, quelque chose [...] sans peur de me faire tuer. Ici au moins tu peux parler. (Clara)

Par ailleurs, il n'est pas étonnant de noter que l'expérience d'engagement syndical des femmes rencontrées leur a permis de développer une vision généralement positive de l'action syndicale au Québec. Elles considèrent que la présence d'un syndicat donne accès à un emploi de meilleure qualité, assure une sécurité d'emploi et une certaine justice dans la prise de décision : « Je vois pour moi, là où il y a pas de syndicat, je peux pas travailler, ça c'est sûr, c'est l'exploitation totale... » (Angélique)

Elles voient également les avantages de vivre dans un pays qui reconnaît les droits syndicaux, en lien avec la situation passée ou actuelle dans leur pays d'origine. Dans certains cas, le discours syndical est ancré dans le contexte québécois/canadien, sans toutefois occulter le contexte du pays d'origine : « On est dans quel pays... on est pas en Haïti là, on est au Canada, dans un pays de droit... Moi je trouve ça toujours gravé dans ma mémoire... » (Angélique)

Cependant, les données recueillies ne permettent pas de mettre en lumière un quelconque effet de l'engagement syndical sur d'autres formes d'engagement social. Ainsi, parmi les femmes rencontrées, aucune ne s'implique ailleurs que dans le mouvement syndical. Certaines manifestent un certain intérêt à le faire, mais mentionnent dans le même souffle ne pas être suffisamment disponibles. Plusieurs assument cependant des responsabilités familiales (soins au conjoint malade, garde des petits-enfants) et la plupart soulignent se tenir au courant de l'actualité sociale et politique.

Enfin, il est intéressant de souligner que sur les quatre femmes qui ont des enfants, deux ont un fils impliqué formellement dans un syndicat. Dans le même esprit, on peut observer certaines formes de socialisation militante chez plusieurs autres enfants, tels qu'un intérêt pour la chose publique (participation active dans le mouvement étudiant de 2012) ou un choix de profession en lien avec la justice (avocate par exemple).

## Conclusion

Dans ce quatrième chapitre, j'ai mis en lumière les principaux résultats recueillis lors de mon enquête terrain. J'ai tout d'abord présenté ces résultats de façon individuelle, de façon à bien saisir la logique interne des parcours de vie des femmes rencontrées, puis je les ai regroupés de façon transversale sous quatre thèmes : les parcours d'insertion professionnelle, les parcours d'engagement syndical, les pratiques d'engagement et le sens de l'engagement.

J'ai notamment souligné le fait que l'engagement syndical fait souvent suite à une injustice vécue en milieu de travail par les femmes ou par des collègues, mais que par ailleurs, les femmes déploient des stratégies pour défendre leurs droits et ceux des autres travailleurs avant même d'être impliquées syndicalement. J'ai également relevé la très grande stabilité des parcours des femmes, tant en emploi que dans leur engagement syndical, de même que le rôle crucial joué par le changement d'allégeance syndicale dans les parcours individuels et collectifs des femmes. Enfin, j'ai noté que les motivations des femmes à s'impliquer dans leur syndicat sont de différents ordres, mais touchent à la fois des intérêts individuels (être reconnue, s'accomplir) et collectifs (faire des changements dans le monde, venir en aide aux



collègues, lutter contre l'exploitation). Des pistes d'interprétation de ces résultats seront proposées dans le chapitre suivant.



## CHAPITRE V

### DISCUSSION DES RÉSULTATS

Dans la partie qui suit, je présenterai quelques pistes d'interprétation des principaux résultats ayant émergé de mon enquête sur le terrain, en lien avec le cadre théorique et les écrits recensés dans la problématique.

#### 5.1 Des pistes pour mieux comprendre le sens de l'engagement syndical de femmes immigrantes

Comme il en est fait état au quatrième chapitre, les entrevues que j'ai menées m'ont permis de recueillir de nombreux résultats qui m'apparaissent très riches et qui ouvrent sur plusieurs pistes potentielles d'interprétation. Parmi celles-ci, je prioriserai celles qui s'imposent d'emblée et me semblent les plus porteuses.

De façon globale, il m'apparaît évident qu'on doive rechercher le sens de l'engagement syndical de femmes immigrantes dans le secteur de l'hôtellerie comme le fruit d'interactions entre des intérêts individuels et des intérêts collectifs, ou, pour reprendre la jolie formule de Quéniart et Jacques (2002), entre « souci de soi et souci d'autrui ». Découlant de cette posture générale, j'explorerai donc les trois pistes suivantes :

- l'engagement syndical comme stratégie de résistance et source d'émancipation;
- l'engagement syndical comme expression de soi;

- l'engagement syndical comme espace de citoyenneté.

Ces trois façons de concevoir le sens que des femmes immigrantes donnent à leur engagement syndical ne sont pas exclusives une à l'autre, mais représentent plutôt différentes facettes de l'engagement qu'on retrouve dans tous les récits, à un degré ou à un autre. Dans cet esprit, il n'est pas question ici de proposer une typologie des différentes formes d'engagement, mais plutôt de mettre en lumière trois fils conducteurs importants qui en tissent la trame et sont enchevêtrés les uns avec les autres.

## 5.2 L'engagement syndical comme stratégie de résistance et source d'émancipation

### 5.2.1 Les injustices comme moteurs de l'engagement

En regard des données recueillies, il est clair que l'engagement syndical est ancré dans la volonté de lutter contre des injustices vécues en milieu de travail. Ainsi, les femmes rencontrées évoquent longuement les différentes situations inévitables qu'elles ou leurs collègues ont vécues, de même que les nombreuses stratégies qu'elles ont mises de l'avant afin d'y remédier. Cette idée de l'injustice comme source de l'engagement est présente dans la documentation scientifique recensée, mais de façon un peu différente. En effet, tant Mélis (2010) que Healy *et al.* (2003) soulignent que l'engagement syndical de femmes immigrantes en France (Mélis) et en Grande-Bretagne (Healy *et al.*) est nourri par des expériences de racisme et de sexisme vécues non seulement au travail, mais dans la société en général. Ainsi, l'expérience commune de discrimination interagit avec la mobilisation collective comme salariées et dans certains cas, elle est ancrée dans des dynamiques complexes

en lien avec la colonisation et l'esclavagisme (Mélis, 2010). Par conséquent, le registre revendicatif articulé par les femmes immigrantes sera axé à la fois sur la race, le sexe et la classe, et dans certains cas, l'organisation sur la base de l'identité « femmes immigrantes ou racisées », par la voie d'instances leur étant exclusivement réservées, sera vu comme un élément favorisant l'engagement. Ainsi, comme l'écrivent Healy et ses collaboratrices (2003), de la solidarité basée sur le sexe ou la race pourra émerger la solidarité basée sur la classe. Ce que Mélis (2010) nuance en mettant en lumière le fait que pour les femmes qu'elle a rencontrées, l'organisation séparée ne favorise pas nécessairement un engagement plus fort, et qu'il est plus important pour elles de voir leurs intérêts particuliers inclus dans la plateforme globale des organisations syndicales auxquelles elles appartiennent.

Cependant, les données que j'ai recueillies font état d'une autre réalité, celle de femmes immigrantes qui vivent des situations d'injustices au travail, mais qui ne se considèrent pas nécessairement discriminées par ailleurs au sein de la société québécoise. De façon fort intéressante, elles refusent toutes d'être considérées comme des potentielles cibles de sexisme ou de racisme, mais la plupart d'entre elles mentionnent toutefois avoir été discriminées sur la base de leur emploi de préposées aux chambres, un statut longtemps associé à celui de domestique. Plusieurs éléments peuvent expliquer cet état de fait. En utilisant les armes du féminisme matérialiste, on invoquera la conscience de dominées, qui amène à interioriser l'oppression dans un contexte où le fait de jouer un certain rôle dans la société masque la dimension collective de la domination (Mathieu, 1985). On pourra également penser qu'il puisse être délicat d'avouer être victime de discrimination à une chercheuse issue de la culture majoritaire et représentant en quelque sorte la société d'accueil. Voilà sûrement deux éléments dont il faut tenir compte, mais ce que j'ai observé me semble plus complexe et d'un autre ordre.



D'une certaine manière, il semble que les cinq femmes que j'ai rencontrées refusent cette étiquette, car elles comprennent la discrimination comme quelque chose d'individuel : « Faut pas que tu te laisses faire, plus tu vas avoir peur, plus ils vont profiter de toi <sup>24</sup> » sont d'ailleurs des paroles qui reviennent comme un leitmotiv chez la plupart des participantes. Ainsi, pour ces femmes qui sont loin de s'identifier comme des victimes et qui se voient plutôt comme des personnes fortes et autonomes, avouer avoir vécu de la discrimination peut être vu comme un aveu de faiblesse, surtout lorsque cette attaque se fait sur la base du sexe ou de la race, ce qui touche peut-être plus directement leur identité. Dans le même ordre d'idée, la discrimination basée sur le statut d'emploi serait peut-être plus « acceptable » pour elles, puisqu'elle renvoie à quelque chose d'un peu plus extérieur à leur personne, et qui dans bien des cas n'est pas un choix personnel auquel elles s'identifient profondément.

Dans cette foulée, un autre élément à considérer est le fait que la discrimination sur la base du sexe et de la race puisse effectivement apparaître comme étant moins marquée dans les milieux de travail et la société québécoise en général, alors qu'en Europe, il y aurait une tension plus grande autour de ces questions. En fait, dans bien des cas, les femmes que j'ai rencontrées ont une vision très positive de leur terre d'accueil, considérée comme une société accueillante et équitable, certaines ayant de grandes affinités avec les valeurs véhiculées au Québec, notamment en ce qui concerne les relations hommes-femmes.

Par conséquent, il apparaît cohérent que j'aie relevé que l'importance des instances dédiées aux groupes identitaires (femme, minorités ethnoculturelles) comme vecteur d'un engagement syndical plus prononcé ne se vérifie pas dans les récits que j'ai recueillis. En effet, aucune des femmes rencontrées ne participe à ce type de comité,

---

<sup>24</sup> Les citations que j'utilise dans cette section ne sont pas des extraits littéraux des entretiens, mais plutôt une façon d'illustrer ce qui se dégage des propos des femmes. C'est pourquoi aucun nom ne leur est associé.

et leur engagement est beaucoup plus centré sur les enjeux qui touchent leur milieu de travail. Une éventuelle participation à de telles instances peut être envisagée par certaines femmes, notamment en ce qui concerne le comité condition féminine, mais cela viendrait bonifier leur éventuel engagement et en aucun cas cela ne s'inscrit en début de parcours, comme le suggèrent Healy *et al.* (2003). À cet effet, il faut cependant tenir compte du mode d'organisation syndicale québécois qui n'est pas ancré dans une logique politique, mais est plutôt associé à un milieu de travail particulier. L'engagement syndical se fait donc principalement au travail et la participation à des comités comme ceux de condition féminine ou de relations interculturelles vient souvent après ou en parallèle d'un engagement autre.

#### 5.2.2 L'action syndicale comme stratégie de résistance en contexte de travail

Cependant, comme nous le recommande Danièle Kergoat, il ne faut pas trop s'attarder à démêler l'écheveau des rapports sociaux dans les expériences de discrimination et de mobilisation des femmes immigrantes (Kergoat, 2009). En effet, selon elle, lorsque des femmes immigrantes se mobilisent, c'est à la fois sur la base de leur localisation comme femme, travailleuse et personne immigrante, ces trois dimensions étant inextricablement enchevêtrées. Ainsi, plutôt que de tenter de déterminer quel rapport social est premier dans la lutte, il faut chercher à analyser ce qui fait nœud, le travail salarié étant le terrain privilégié pour analyser cette imbrication. Dans cet esprit, je m'interrogerai donc sur les liens entre l'emploi dans l'hôtellerie et l'engagement syndical.

Ainsi, pour les femmes rencontrées, l'emploi de préposée aux chambres ou à la buanderie représente avant tout un moyen d'assurer leur subsistance et de faire vivre leur famille, que celle-ci soit au Québec ou dans le pays d'origine (famille élargie). Dans la plupart des cas, cet emploi finira par être relativement apprécié, bien que

certaines femmes le considèrent comme peu gratifiant, voire humiliant, surtout celles qui ont une formation professionnelle spécialisée. Par contre, on ne peut affirmer que l'emploi dans l'hôtellerie représente une source de déqualification professionnelle pour toutes les femmes rencontrées, puisque certaines d'entre elles ne possèdent pas de formation postsecondaire pouvant leur permettre d'occuper un autre emploi. Et dans la majorité des cas, la connaissance de la langue française à l'arrivée au Québec ne permettait pas l'obtention d'un emploi qualifié.

Cependant, et cela m'a particulièrement interpellée, même après avoir acquis les compétences requises pour occuper un autre emploi au Québec, notamment une connaissance suffisante de la langue française et une formation spécialisée, les femmes décident tout de même de conserver leur poste de préposée. Cette décision est souvent motivée par des raisons familiales, mais semble également liée à leur engagement syndical et à un désir de changer les conditions de cet emploi, pour elles et pour leurs collègues.

Ainsi, à cet emploi traditionnellement dévalorisé, fruit d'un travail féminin et occupé par des femmes immigrantes ou racisées, ce que Falquet (2009) nomme le « travail typiquement féminin », les femmes insufflent un sens nouveau en s'engageant dans une action collective pour changer les choses. Leur engagement syndical prend donc la forme d'une stratégie de résistance pour lutter contre les injustices matérielles vécues en milieu de travail, mais également pour combattre la discrimination et la stigmatisation qui les touchent en tant que préposées aux chambres et à la buanderie. D'ailleurs, lorsque questionnées à cet effet, plusieurs d'entre elles diront qu'une de leurs plus belles réalisations est d'avoir réussi à faire reconnaître le travail d'entretien comme un vrai travail et les préposées comme des travailleuses et non des domestiques.

### 5.2.3 L'engagement syndical comme source d'émancipation

Enfin, penser l'engagement syndical en termes de résistance dans un contexte de discrimination et de travail dévalorisé pose nécessairement la question de l'émancipation. Ainsi, Mélis (2010), dans son étude sur les femmes immigrantes engagées syndicalement en France, affirme que l'engagement syndical amène une émancipation concrète et symbolique des femmes, dans les sphères publique et privée, qui s'expriment par un remaniement des valeurs et des normes, de même que par des changements concrets dans leur vie. Par ailleurs, Kergoat (2009) souligne que la mobilisation collective n'est pas la seule forme d'émancipation des femmes immigrantes, tout comme la migration n'est pas nécessairement synonyme d'émancipation des femmes, ce qui est corroboré par Moujoud (2006). Elle souligne à cet effet que l'émancipation n'est pas une quête personnelle, mais plutôt un processus dynamique de passage de l'individuel au collectif, amenant une remise en cause des logiques de domination, une transformation des rapports sociaux et la mise en œuvre de nouvelles pratiques. Selon Kergoat, l'émancipation s'inscrit donc dans une dialectique entre le singulier et l'universel (Kergoat, 2009).

Les récits recueillis permettent d'avancer que l'engagement syndical possède effectivement une portée émancipatoire pour les femmes rencontrées. Cependant, il ne faut pas croire que toute expérience d'engagement mène automatiquement à l'émancipation ou encore qu'elle l'explique en totalité. Dans le cas qui nous intéresse, les dynamiques d'émancipation sont complexes et relèvent à la fois de l'individu (personnalité, histoire personnelle, parcours migratoire) et du collectif (contexte du travail dans l'hôtellerie et de l'action syndicale, affiliation à la CSN, climat social et politique).

Ainsi, dans la grande majorité des récits, l'engagement syndical semble être un terrain fertile pour l'actualisation de valeurs et de pratiques qui sont déjà présentes chez les femmes. Par exemple, nombre d'entre elles ont révélé des préoccupations envers la justice sociale dès l'enfance, et pas toujours en raison d'une socialisation militante au sein de la famille. Les épreuves de la vie et le fait d'avoir eu à développer leur autonomie plutôt jeunes semblent souvent favoriser la capacité d'agir, qui par ailleurs, se manifeste de diverses façons préalablement à l'engagement syndical (défense de leurs droits et de ceux de leurs collègues, notamment). Ainsi, comme le dira une d'entre elles : « quand j'ai connu le syndicat, j'ai vu que je pouvais apporter beaucoup ». Dans cet esprit, l'expérience syndicale n'est pas l'unique condition de l'émancipation, mais elle agit comme élément catalyseur au plan individuel, en permettant d'acquérir des compétences concrètes, de renforcer la confiance en soi et de favoriser la reconnaissance au sein d'une institution importante au plan social et politique.

Par ailleurs, contrairement à Mélis (2010), je n'ai pu observer de grand remaniement dans la sphère privée en lien avec l'éventuelle portée émancipatoire de l'engagement syndical. Les femmes expliquent beaucoup plus les changements qu'elles ont vécus (divorce, mariage, etc.) en lien avec leur parcours migratoire qu'en lien avec leur engagement syndical, et dans la plupart des cas, celui-ci est perçu de façon très favorable par l'entourage. Dans la même veine, elles n'accordent que très peu d'importance à la perception que leur cercle éloigné peut avoir de leur engagement et au fait que peut-être, cela ne correspond pas aux normes de genre dans leur culture d'origine. Normes auxquelles, de toute façon, plusieurs d'entre elles n'adhèrent pas réellement, même avant d'immigrer. Je suis cependant loin de croire que l'expérience syndicale n'a aucun effet sur l'émancipation des femmes que j'ai rencontrées, puisque cet engagement s'inscrit dans la durée et que généralement, elles s'identifient beaucoup à leur rôle syndical. Peut-être que dans ce cas, les changements sont moins



à rechercher dans des événements précis, tels que des ruptures ou des unions, que dans les relations sociales qu'elles entretiennent et dans la perception qu'elles ont d'elles-mêmes. Voilà certainement une limite de ma recherche : documenter l'évolution des rapports sociaux dans les expériences individuelles des femmes m'a semblé plutôt ardu, non pas pour des raisons méthodologiques – le récit de vie m'apparaissant particulièrement approprié pour une telle analyse – mais bien par manque d'expérience.

Dans un autre ordre d'idées, on ne peut penser l'émancipation sans tenir compte des dynamiques collectives qui la sous-tendent. Dans cet esprit, l'engagement syndical des femmes est façonné et renforcé par l'affiliation à la CSN, dont la philosophie et les pratiques font écho à leurs préoccupations. C'est peut-être une des raisons qui explique que le changement d'allégeance syndicale, qui touche la majorité des femmes rencontrées en les amenant à passer de syndicats affiliés à la FTQ vers la CSN, soit si significatif dans leur parcours. La démocratisation des pratiques qui s'en suit leur donne un pouvoir plus grand comme membre d'un exécutif et favorise leur action. De plus, l'affiliation à la CSN génère des retombées concrètes sur les conditions de travail et sur le statut d'emploi, qui passe de femmes de chambre à préposées (aux chambres, à la buanderie ou à l'entretien, selon les cas). Ce changement de titre, associé à des gains significatifs au plan du salaire et des conditions de travail, modifie le regard des gens sur cette profession et contribue à positionner ces travailleuses comme des professionnelles (plusieurs se définissent ainsi aujourd'hui), dont les conditions de travail sont supérieures à celles des préposées dans le reste de l'Amérique du Nord (Piotte, 2009).

Enfin, il faut également garder en tête que les dynamiques d'émancipation sont ancrées dans un contexte social et politique particulier. Dans ce cas, l'engagement syndical des femmes couvre plusieurs décennies, des années 1970 à aujourd'hui, une

époque cruciale pour l'insertion des femmes sur le marché du travail et leur inclusion au sein des organisations syndicales, de même que pour l'intégration des personnes immigrantes et racisées au Québec. Il faut également tenir compte des dynamiques dans le pays d'origine, avec lesquelles les femmes ont toujours des liens. Ces différents éléments, que je ne peux analyser de façon approfondie ici, conditionnent sans doute l'expérience d'engagement syndical des femmes et peuvent influencer leur émancipation.

### 5.3 L'engagement syndical comme expression de soi

D'autre part, on ne peut comprendre le sens de l'engagement syndical de femmes immigrantes seulement en termes de luttes collectives, car cela n'illustre pas toute la complexité et la richesse des récits recueillis. Ainsi, à l'image de l'engagement comme stratégie de résistance en contexte d'emploi et source d'émancipation, il faut superposer celle de l'engagement syndical comme expression de soi, puisque les femmes que j'ai rencontrées ont accordé une importance particulière à cet aspect de leur expérience syndicale.

L'engagement syndical comme expression de soi est enraciné dans la notion de sujet-acteur développée dans le cadre de la sociologie clinique. Dans cette optique, l'individu se construit dans l'interaction entre des dimensions psychiques et sociales qui sont indissociables les unes des autres et qui l'influencent. Ainsi, c'est en agissant sur ces contingences que l'individu devient sujet, en se faisant lui-même par-delà ce que la société, l'hérédité et l'éducation ont fait de lui, pour reprendre la formule célèbre de Sartre (Sartre, 1996; De Gaulejac, 2009).

Dans le cas qui nous intéresse, la notion d'expression de soi peut être comprise à la fois comme une façon d'affirmer son individualité et sa capacité d'agir, et comme processus participant à la construction de soi comme sujet. Ces deux aspects d'un même phénomène sont interreliés et donnent à l'expérience d'engagement syndical un sens très personnel, amenant même certaines femmes à affirmer que leur engagement, c'est une partie d'elles-mêmes. Incidemment, cela rejoint l'idée émise par Quéniart et Jacques (2002) voulant que l'engagement social comporte une dimension identitaire, puisqu'il classe les gens à leurs yeux et aux yeux d'autrui.

### 5.3.1 L'engagement syndical comme affirmation de l'individualité et de la capacité d'agir

Ainsi, on concevra tout d'abord l'engagement syndical de femmes immigrantes comme façon d'exprimer leur individualité. Cela est mis en lumière par les représentations qu'elles entretiennent d'elles-mêmes, et qui sont invariablement celles de femmes fortes et autonomes, bâties sur mesure pour l'action syndicale. Être présidente ou secrétaire d'un syndicat de l'hôtellerie depuis de nombreuses années, avec toutes les difficultés que cela suppose, est donc une façon pour les femmes d'affirmer leur force personnelle. Ainsi, même si au cours des entretiens quelques-unes d'entre elles me diront « ne pas être si forte que ça » ou encore « être timide et ne pas vouloir être à l'avant-scène », il n'en demeure pas moins qu'elles affirment toutes ne pas avoir peur des patrons ou de perdre leur emploi à cause de leurs activités syndicales, et qu'elles évoquent longuement les batailles menées, l'œil brillant.

Par ailleurs, l'expression de cette force personnelle est également à concevoir comme affirmation de leur différence avec les collègues, celles-ci étant généralement perçues

comme étant fragiles et vulnérables. Par exemple, ce qui est perçu comme de la soumission envers le mari de la part des collègues est souvent vu négativement, alors qu'elles-mêmes se positionnent comme les seules maîtresses de leur vie. Dans cette veine, on postulera que les femmes affirment leur individualité et leur différence en faisant de la subjectivité un élément central : elles sont différentes, car elles sont des sujets animés d'une capacité d'agir, ce que permet d'exprimer leur engagement.

De façon fort intéressante, cette différence affirmée n'empêche cependant pas la solidarité avec les autres travailleuses, peut-être en raison de la présence chez elle d'un fort sentiment de responsabilité envers les autres. Dans cette veine, on peut concevoir le fait d'être engagée syndicalement comme une façon de se positionner en tant que sujet qui n'agit pas seulement pour lui-même, mais pour les autres et en leur nom. Cette notion de responsabilité est très présente dans la vision que les femmes ont d'elles-mêmes et semble structurer une bonne part de leur parcours, souvent dès l'enfance. En milieu de travail, elles se voient comme responsables des collègues, qu'elles « materneront » en certaines occasions, de même que du syndicat, qu'elles ne peuvent quitter sous peine de le voir s'écrouler. Au plan familial, elles affirmeront souvent être les piliers de la famille, et leurs décisions par rapport au travail, notamment celle de demeurer dans le secteur de l'hôtellerie, seront souvent liées à ce sentiment de responsabilité envers les enfants. Dans cet esprit, la responsabilité envers les autres semble plus qu'une préoccupation; c'est une façon de se dire au monde et de se présenter aux autres. Notons que cette notion a également une portée politique, qui sera abordée plus loin en lien avec le concept de citoyenneté.

### 5.3.2 L'engagement syndical comme façon de se construire comme sujet

Par ailleurs, si l'engagement syndical permet de se positionner comme sujet agissant, il permet également de se construire en tant que tel, ces deux éléments s'alimentant l'un l'autre. Ainsi, comme plusieurs femmes l'ont mentionné, leur expérience syndicale est très riche en apprentissages, qui peuvent être classés en termes de savoirs (connaître les lois du travail au Québec), savoir-faire (comprendre une convention collective, parler en public, négocier) et savoir-être (entretenir des relations positives avec les membres). C'est donc un engagement qui renforce le capital militant et social des femmes, pour reprendre l'expression de Matonti et Poupeau (2004), et qui favorise la consolidation de l'estime personnelle et de la confiance en soi.

De plus, l'engagement syndical amène une certaine reconnaissance de soi, élément qui, comme le souligne Touraine, est au centre de la construction de soi (Touraine, 2006). Cette reconnaissance ne se produit pas nécessairement dans le milieu de travail, souvent marqué par des conflits avec les membres ou l'employeur, mais plutôt au sein de la CSN, et notamment au sein de la Fédération du commerce. Ainsi, plusieurs femmes l'ont souligné, le fait d'être reconnue comme membre active d'une importante organisation comme la CSN leur fait du bien.

Par ailleurs, l'expérience d'engagement semble également nourrie par les difficultés de la vie, celles-ci devenant en quelque sorte des moteurs de l'action et des facteurs importants de la construction de soi. Ainsi, plusieurs participantes ont évoqué des expériences difficiles vécues dans l'enfance, telles que des situations de violence familiale, ou encore un parcours migratoire parsemé d'embûches. Dans bien des cas, la capacité de rebondir et l'obligation de se prendre en charge, ou même d'être un pilier dans la famille, sont vues par les femmes comme des éléments qui ont



contribué à forger leur personnalité et leurs valeurs. Certaines y voient même un lien direct avec leur engagement syndical, illustrant de façon concrète l'idée de De Gaulejac (2009) voulant que les déterminants sociaux soient des moteurs de l'action, amenant les individus à agir pour changer leur histoire personnelle, mais également l'histoire collective, dans une visée d'émancipation.

#### 5.4 L'engagement syndical comme espace de citoyenneté

Enfin, il m'apparaît pertinent de conclure cette section en établissant quelques liens avec la notion de citoyenneté développée dans mon cadre théorique. Elle me semble féconde pour mieux comprendre le sens que des femmes immigrantes donnent à leur engagement syndical, car elle permet de faire le pont entre les deux propositions précédentes, mettant en relation les notions d'émancipation et de sujet avec différentes perspectives sur la citoyenneté.

De façon classique, on définira la citoyenneté comme l'interaction entre des droits, un sentiment d'appartenance envers une communauté politique et des formes de participation (Turner, 1997). Dans la foulée de plusieurs auteures féministes, on se gardera cependant d'en avoir une vision statique, réduite au seul fait d'avoir un statut au sein d'une société. La citoyenneté est en effet un processus dynamique, au cœur duquel les actions posées pour la faire advenir sont plus importantes que le statut ou les droits qu'elle permet d'acquérir (Lister, 1997). Dans cet esprit, il faut donc concevoir la citoyenneté comme une pratique, au cœur de laquelle la notion d'agentivité est centrale.

#### 5.4.1 L'engagement syndical comme vecteur de droits, d'appartenance et de participation

Selon Marques-Pereira (2003), la citoyenneté permet aux individus de se réaliser comme êtres politiques et de se représenter comme étant des sujets de droit. Dans le cas qui nous intéresse, on peut dire que l'expérience d'engagement syndical favorise cette représentation. En effet, les femmes rencontrées affirment toutes que leur expérience d'engagement leur a permis de mieux connaître leurs droits au Québec, en tant que personne (citoyenne ou résidente permanente), en tant que travailleuse et en tant que militante syndicale. Par exemple, elles diront mieux connaître les lois du travail et les institutions chargées de les encadrer, comme la Commission de la santé sécurité au travail (CSST) ou la Loi sur les normes du travail (LNT) et connaîtront les droits syndicaux et les tendances québécoises et canadiennes en la matière. Toutefois, elles mobilisent également des notions telles que le droit à la dignité et le droit au respect, qui s'inscrivent plutôt dans une logique de droits humains, c'est-à-dire des droits relevant d'instruments internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) et visant à affirmer l'égalité et la dignité de tous les êtres humains. Dans certains cas, ces références seront ancrées très fortement chez elles, souvent dès l'enfance.

De façon fort intéressante, j'ai pu observer des liens palpables entre les notions de droit, de participation et d'agentivité dans les récits que j'ai recueillis. En effet, il semble que le fait de se concevoir comme sujet de droit nourrisse l'agentivité et puisse mener à l'action individuelle et collective. Par exemple, certaines femmes mentionneront ne pas avoir peur de s'impliquer syndicalement au Québec, bien que dans leur pays d'accueil les activités syndicales soient souvent (ou aient été) sévèrement réprimées, parce qu'elles ont conscience d'avoir des droits comme travailleuses et militantes syndicales au Québec. Dans ce cas, comme l'affirme

Touraine (2006) c'est le fait d'être un sujet de droit qui donne une légitimité à l'action.

Par ailleurs, l'engagement syndical semble également influencer le sentiment d'appartenance à une communauté politique, dans ce cas-ci la société québécoise. Ainsi, pour certaines femmes, l'expérience d'engagement renforce le sentiment d'avoir sa place au Québec en tant que citoyenne et d'être reconnue comme telle. À ce titre, faire partie de la CSN semble déterminant, car cela signifie appartenir à une organisation de la majorité ayant un poids social et politique plutôt important, et qui est fortement ancrée dans l'histoire du Québec, ce qui permet de lier son histoire personnelle à l'histoire collective. Cela évoque l'idée de Caroline Andrew (2010) selon laquelle l'engagement citoyen de femmes immigrantes peut prendre le passage de différentes frontières, et notamment celle menant vers la participation dans une organisation de la majorité.

Enfin, on peut également concevoir l'engagement syndical comme une forme de participation sociale permettant de faire sa part au sein de la société. En effet, plusieurs femmes soulignent que leur engagement syndical est leur façon personnelle de changer le monde, à partir d'un milieu de travail qu'elles conçoivent comme un microcosme de la société. Cela est illustré par les valeurs de démocratie et de justice sociale qui animent souvent leur travail syndical et par les pratiques qu'elles mettent de l'avant et qui favorisent généralement la participation des membres et leur *empowerment*.

Dans cet esprit, il est intéressant de s'attarder au discours syndical articulé par les femmes rencontrées. Ainsi, alors que Mélis (2010) évoque le registre revendicatif axé sur le sexisme et le racisme mis de l'avant par les militantes syndicales françaises d'origine immigrante, j'ai plutôt constaté un argumentaire qui mobilise des notions

reliées à la citoyenneté dans sa dimension classique. On y retrouve l'idée de droits (« je suis une travailleuse comme les autres et j'ai des droits au Québec »), d'appartenance (« je suis une citoyenne comme les autres, je paie des taxes comme tout le monde et j'ai ma place au Québec ») et de participation (« je veux faire ma part dans la société »). Cela n'exclut pas un certain ancrage transnational, particulièrement chez celles venant de pays où les droits au travail, ou plus largement les droits humains, sont peu reconnus (« on n'est pas en Haïti ici, on a des droits ») ou encore chez celles qui entretiennent encore un lien étroit avec le pays d'origine (« je veux agir ici pour améliorer la vie de ceux qui sont restés là-bas »).

#### 5.4.2 L'engagement syndical comme forme de citoyenneté ancrée dans une éthique de la responsabilité

Enfin, Lister (1997) considère la notion de responsabilité comme étant fondamentale dans une perspective féministe sur la citoyenneté et affirme qu'il faut appréhender l'agentivité des femmes comme pouvant s'inscrire dans l'expression d'une certaine éthique du « care », que je traduirai ici par « éthique de la responsabilité ».

Initialement développée dans les années 1980 par Carol Gilligan, l'éthique du « care » fait contrepoids à une conception de la citoyenneté axée uniquement sur la justice et évoque la façon dont les individus s'occupent et se préoccupent à la fois d'eux-mêmes et des autres. Entre sollicitude et responsabilité, la notion de « care » remet en question la dévalorisation traditionnelle des activités sociales tournées vers le soin découlant de la division sexuelle du travail. Selon Lister (1997), il faut mobiliser la notion de « care » non pas dans une conception essentialisante de l'homme et de la femme, mais bien pour mettre en lumière que certaines tâches de soin, considérées comme « typiquement féminine » et réalisées dans la sphère privée,

doivent être incluses dans notre compréhension de la citoyenneté des femmes. Elle mentionne également que l'éthique du « care », ou de la responsabilité, influence la façon dont les femmes vivent leur citoyenneté et les pratiques qu'elles mettent de l'avant dans ce contexte.

Cette éthique de la responsabilité semble très présente dans les récits recueillis et elle structure d'une certaine façon le parcours des femmes rencontrées, non seulement dans le contexte de leur engagement syndical, mais également au plan familial, communautaire et social. Plus qu'une préoccupation pour les autres, c'est une façon de se dire au monde qui influence leur vision de l'engagement syndical et de leur rôle au sein de la société. Il y a là une piste intéressante à explorer en lien avec la nature même du travail salarié qui est réalisé par les femmes, qui correspond d'une certaine façon à un travail de « care », et les stratégies syndicales mises de l'avant pour réhabiliter ce type de travail dans l'espace public.

## Conclusion

Dans ce dernier chapitre, j'ai proposé quelques pistes d'interprétation afin de mieux comprendre le sens que des femmes immigrantes donnent à leur engagement syndical dans le secteur de l'hôtellerie au Québec. De façon globale, celui-ci peut être vu comme le fruit d'interactions entre des intérêts individuels et des intérêts collectifs. On peut le décliner sous trois formes distinctes, qu'on retrouve à un degré ou à un autre dans tous les récits : l'engagement syndical comme stratégie de résistance et source d'émancipation, l'engagement syndical comme expression de soi et l'engagement syndical comme espace de citoyenneté. Le chapitre de conclusion qui suit me permettra de revenir sur ces résultats et d'en dégager des pistes de réflexion en regard de l'intervention et de la recherche.



## CONCLUSION

En conclusion, cette recherche m'a amenée à explorer un phénomène très peu abordé dans la recherche sociale au Québec, soit l'engagement syndical de femmes immigrantes. Ce qui fut dès le départ une simple intuition d'apprentie chercheure, ancrée dans des réflexions personnelles et professionnelles plus que dans une analyse rigoureuse des enjeux, s'est révélé au final d'une forte pertinence académique et sociale, tout en étant extrêmement passionnant!

Les principaux résultats en lien avec les objectifs de recherche

Ma question de recherche initiale était volontairement formulée de façon large, de façon à embrasser dans toute sa complexité un phénomène dont on ne connaît que bien peu de choses. Dans cet esprit, les pistes d'interprétation que j'ai développées dans les pages précédentes sont moins des réponses claires à une question que des pistes de réflexion qui gagneraient à être approfondies.

Je crois avoir bien mis en lumière le fait qu'il fallait rechercher le sens de l'engagement syndical de femmes immigrantes dans le secteur de l'hôtellerie dans l'interaction entre des intérêts individuels et des intérêts collectifs. De ce constat général, j'ai tiré trois propositions qui représentent autant de facettes de l'engagement syndical. Comme je l'ai souligné plus tôt, ces trois façons de penser l'engagement syndical ne sont pas exclusives une à l'autre, mais constituent plutôt des fils conducteurs qui en tissent la trame et qui sont enchevêtrés.

Ainsi, on pourra tout d'abord voir l'engagement syndical comme une stratégie de résistance pour lutter contre les injustices en milieu de travail, celles-ci agissant comme des moteurs de l'engagement à bien des égards. Dans cet esprit, l'engagement syndical sera conçu comme une source d'émancipation au plan individuel et collectif, dans le contexte d'un travail pouvant être considéré comme dévalorisé au sein de la société. Dans un deuxième temps, on comprendra l'engagement syndical comme une forme d'expression de soi, qui permet de se construire et de s'affirmer comme individu et sujet-acteur. Enfin, on pensera l'engagement syndical comme un espace de citoyenneté favorisant l'exercice de droits et le lien d'appartenance à une communauté politique, tout en représentant une forme de participation sociale. Dans cette optique, on cherchera également à concevoir l'engagement syndical comme expression d'une certaine vision féministe de la citoyenneté, en lien avec l'éthique de la responsabilité.

Bien que j'aie rencontré un nombre limité de femmes, il me semble que la grande convergence des données recueillies permette de croire en la pertinence des propositions développées ici. À cet effet, je désire souligner l'apport crucial de la méthodologie utilisée, soit le récit de vie. Couplé à une perspective féministe, clinique et interculturelle, cet outil de collecte des données s'est révélé d'une grande richesse dans le cadre de cette étude. En effet, même si je ne l'ai sûrement pas utilisé à son plein potentiel, j'ai pu en saisir la portée émancipatoire et je crois réellement que je n'aurais pas été en mesure d'entrer si profondément dans les expériences de vie des femmes avec des entretiens semi-dirigés plus classiques.

Les implications pour le renouvellement des pratiques syndicales et l'intervention en travail social

Puisque peu de recherches se sont intéressées à l'expérience d'engagement syndical de femmes immigrantes au Québec, les résultats présentés ici m'apparaissent fort pertinents, à la fois pour le renouvellement des pratiques syndicales, mais également de façon plus globale en regard de l'action collective et de l'intervention auprès des femmes immigrantes.

Ainsi, au plan syndical, il ne fait nul doute à mon esprit que le fait de mieux comprendre le parcours et le sens de l'engagement de femmes immigrantes dans le secteur de l'hôtellerie puisse permettre de bâtir un mouvement syndical plus fort et inclusif, en favorisant la prise en compte des expériences et points de vue particuliers des principales concernées. En ce sens, les résultats et pistes de réflexion présentés dans ce mémoire permettent de dépasser l'image de la « pauvre femme de chambre exploitée », et nous amènent à considérer les travailleuses qui s'impliquent syndicalement comme des femmes qui ont définitivement quelque chose à apporter au mouvement syndical, et dont les valeurs et les pratiques trouvent écho dans une action syndicale démocratique et émancipatoire.

De plus, il me semble que les résultats de ma recherche favorisent une compréhension accrue des dynamiques personnelles qui se déploient dans le cadre d'une action collective. Par exemple, je considère fort prometteur le constat voulant que le fait de vivre des injustices puisse dans certains cas nourrir l'engagement et amener des femmes à se construire comme sujets de leur histoire personnelle et de l'histoire collective. Ainsi, il me semble porteur de penser que l'individu apporte de lui-même à l'action collective, que celle-ci ne soit pas un simple effet de foule ou de groupe comme on le pensait à une certaine époque, mais qu'elle se bâtit plutôt à partir de la

convergence d'une multitude d'expériences et de parcours personnels qui lui donnent vie. Dans cette foulée, appréhender l'engagement syndical comme dialogue entre des intérêts personnels et des intérêts collectifs peut amener à développer des stratégies de recrutement, de mobilisation et d'action qui soient ancrées dans les réalités complexes des travailleuses, sans que cela n'occulte la dimension collective de l'action. Cela peut également favoriser le renouvellement d'un discours et d'une forme d'action qui semblent en crise actuellement dans le contexte de notre société pluraliste et globalisée.

Par ailleurs, je crois que les résultats que je viens de présenter permettent de mieux connaître un pan de l'histoire syndicale au Québec, mais surtout, de reconnaître que les dynamiques de syndicalisation dans le secteur de l'hôtellerie sont tissées de batailles et de victoires collectives qui ont eu, et ont encore, des effets importants sur les personnes qui y participent. Dans cette veine, on peut se demander comment aurait évolué le parcours des femmes rencontrées si elles étaient demeurées dans des syndicats peu démocratiques qui ne leur permettaient pas d'être actives et de lutter elles-mêmes pour de meilleures conditions de travail et une plus grande reconnaissance de leur métier. Ceci n'est pas un jugement de valeur sur des pratiques ou cultures syndicales, qui, dans certains cas, datent peut-être d'une autre époque, mais c'est un constat qui évoque cependant une certaine responsabilité de la part des organisations de la société civile dans la lutte contre toutes les formes d'exclusion, et dans ce cas-ci, en faveur de l'insertion de nouvelles arrivantes au sein de leur société d'accueil.

Enfin, en regard de l'intervention auprès de femmes immigrantes, je crois que cette recherche contribue à éclairer de façon nuancée les réalités complexes des femmes immigrantes au Québec. Elle permet de saisir que bien que l'expérience de migration soit souvent cruciale dans leur parcours de vie, il faut la comprendre en s'intéressant à

son contexte particulier, aux stratégies qui sont mises de l'avant, et surtout, à la façon dont les principales intéressées parlent de leur expérience en révélant une capacité d'agir qui précède la migration et continue de se construire à travers celle-ci. Il me semble donc que cela donne une autre vision que celle qu'on accole souvent aux femmes immigrantes dans l'espace public, en proposant des images de femmes fortes, ayant une capacité d'agir et des ressources, et qui contribuent pleinement à la vie en société.

#### Des pistes de recherche futures

Les propositions que j'ai développées ici afin de mieux comprendre les dynamiques d'engagement syndical de femmes immigrantes sont extrêmement contextualisées. En effet, elles sont tributaires d'un contexte social particulier, celui du Québec des années 1970 à aujourd'hui, et d'un secteur d'emploi spécifique, celui de l'hôtellerie. Elles sont de plus ancrées dans les histoires personnelles des femmes rencontrées, de même que dans les contextes sociaux, politiques et économiques des pays d'origine, notamment concernant l'action syndicale. Malheureusement, je n'ai pas été en mesure d'explorer de façon approfondie ces différents éléments qui influencent l'expérience d'engagement. À cet effet, il me semble qu'une prochaine recherche devrait s'attarder à ces facteurs.

Par ailleurs, j'ai entrevu des pistes de recherches extrêmement intéressantes concernant l'interaction entre les notions de droit, d'agentivité et d'action collective en contexte migratoire. À cet effet, il serait intéressant explorer les dynamiques d'engagement syndical (ou autre forme d'action collective en lien avec le travail), de travailleuses immigrantes n'ayant pas la résidence permanente au Québec, comme des travailleuses temporaires, des demandeuses d'asile en attente de statut, ou des



migrantes irrégulières (« sans-papier »). Cela permettrait sans doute de mieux comprendre comment le statut d'immigration interfère avec l'expérience d'engagement, tout en explorant le continuum entre insertion professionnelle et action collective sous un angle différent.

Enfin, je crois que ma recherche met en lumière le besoin de mieux comprendre les réalités plurielles des femmes immigrantes au Québec, notamment sous l'angle de leur expérience de la citoyenneté. En ce sens, la perspective féministe que j'ai développée dans ce mémoire m'apparaît particulièrement prometteuse

## APPENDICE A : GUIDE D'ENTRETIEN

### Introduction

---

- Mot de bienvenue et présentation.
- Rappel du contexte de la recherche :
  - Maîtrise en travail social;
  - Intérêt pour les questions entourant le processus migratoire, le travail, les femmes et l'action syndicale;
  - Ce n'est pas une recherche commanditée par la CSN ou la Fédération du commerce.
- But de la recherche : mieux comprendre comment et pourquoi des femmes immigrantes qui travaillent dans le secteur de l'hôtellerie en viennent à s'engager au sein d'une organisation syndicale et quel sens prend cet engagement.
- Déroulement de l'entrevue : ce qui m'intéresse, c'est votre histoire personnelle par rapport à votre engagement syndical. Je vais donc faire peu d'intervention et vous laisser raconter votre histoire le plus librement possible. Votre récit n'a pas besoin d'être fait dans l'ordre où les événements se sont produits : l'important est de parler de ce qui vous semble le plus important.
- Explication et signature du formulaire de consentement libre et éclairé.

### Récit

---

- Pouvez-vous me parler du contexte qui vous a amené à immigrer au Canada?
- Pouvez-vous me raconter comment vous en êtes venue à travailler dans l'hôtellerie?
  - Est-ce que vous avez travaillé dans l'hôtellerie dans votre pays d'origine?

- Quelle est votre formation scolaire ici et dans votre pays d'origine?
  - En quoi consiste votre travail actuellement?
  - Comment se déroule votre travail (horaire, tâches, etc.)?
  - Est-ce que vous vivez (ou avez vécu) des difficultés par rapport à votre travail? Lesquelles?
  - Est-ce que vous vivez (ou avez vécu) des situations difficiles par rapport aux relations hommes-femmes en milieu de travail? Lesquels?
  - Est-ce que vous vivez (ou avez vécu) des situations difficiles par rapport aux relations interculturelles à votre travail? Lesquels?
- Pouvez-vous me raconter comment vous en êtes venue à vous impliquer dans votre syndicat?
- Étiez-vous impliquée dans un syndicat dans votre pays d'origine?
  - Aviez-vous d'autres types d'engagement social ou politique? Et votre famille?
  - En quoi consiste votre engagement concrètement? (responsabilités, rôles, etc.)
  - Est-ce que vous vivez (ou avez vécu) des difficultés dans votre expérience syndicale? Lesquelles?
  - Est-ce que vous vivez (ou avez vécu) des situations difficiles par rapport aux relations hommes-femmes dans votre expérience syndicale? Lesquels?
  - Est-ce que vous vivez (ou avez vécu) des situations difficiles par rapport aux relations interculturelles dans votre expérience syndicale? Lesquels?
  - Comment votre entourage perçoit-il votre engagement syndical (famille immédiate, amis, gens de la communauté, ici ou dans le pays d'origine)?

- Quel sens donnez-vous à votre expérience d'engagement : pourquoi vous faites cela?
  - Comment percevez-vous votre rôle comme officière syndicale?
  - Quelles sont vos motivations à vous impliquer?
  - Que retirez-vous de votre implication?
  - Comment votre expérience d'engagement a-t-elle influencé votre intégration au Québec?
- Comment est perçue l'action syndicale dans votre pays d'origine?
  - Quel est l'état des droits syndicaux dans votre pays d'origine?
  - Comment pouvez-vous comparer l'action syndicale dans votre pays d'origine et au Québec?

### Conclusion

- Est-ce qu'il y a quelque chose que j'ai oublié de vous demander et dont vous voudriez me parler?
- Informations sociodémographiques
- Rappel des étapes de la recherche
- Remerciements



## BIBLIOGRAPHIE

Abdallah-Pretceille, M. (2010). *L'éducation interculturelle*. Paris : PUF.

Anadon, M. (2000). Quelques repères sociaux et épistémologiques de la recherche en éducation au Québec. Dans T. Karsenty et L. Savoie-Zajc (dir.), *Introduction à la recherche en éducation* (p.15-32). Sherbrooke : Éditions du CRP.

Andrew, C. (2010). Récit d'une recherche-action : la participation et le passage de frontières de femmes immigrants à la Ville d'Ottawa. *Sociologie et sociétés*, 42(1), 227-243.

Balibar, E. et Wallerstein, I. (1988). *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*. Paris : La Découverte.

Beaudoin, P. (2010). *Étude sur l'intégration économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2006*. Immigration et communautés culturelles Québec.

Benelli, N., Delphy, C., Falquet, J., Hamel, C., Hertz, E., Roux, P. (2006). Les approches postcoloniales : apports pour un féminisme antiraciste. *Nouvelles Questions Féministes*, 5(3), 4-12.

Bergier, B. (2000). *Repères pour une restitution des résultats de la recherche en sciences sociales*. Paris : Éditions L'Harmattan.

Bertaux, D. (2010). *Le récit de vie : L'enquête et ses méthodes* (3<sup>e</sup> éd.). Paris : Éditeur Armand Colin.

Bilge, S., Gagnon, M.-J. et Quirion, J. (2006). Du syndicat, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes. *Recherches féministes*, 19(11), 1-23.

Butler, J. (2002). *La vie psychique du pouvoir: l'assujettissement en théories*. Paris : Éditions Léo Scheer.

Cardu, H. et Sanschagrin, M. (2002). Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. *Recherches féministes*, 15(2), 87-122.



Cardu, H. (2007). Career Nomadism and the Building of a Professional Identity in Female Immigrants. *Journal of International Migration and Integration / Revue des migrations internationales et de l'intégration*, 8(4), 429-439.

Catarino, C. et Morokvasic, M. (2005). Femmes, genre, migration et mobilités. *Revue européenne des migrations internationales*, 21(1), 7-27.

Cefaï, Daniel. (2007). *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*. Paris : La Découverte.

Charest, R. et Rhéaume, J. (2008). L'action syndicale aujourd'hui. *Nouvelles pratiques sociales*, 20(2), 24-36.

Charpentier, M. et Quéniart, A. (dir.). (2007). *Pas de retraite pour l'engagement citoyen*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Chicha, M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Montréal : Université de Montréal, Centre Metropolis du Québec-Immigration et Métropoles.

Chouakri, Y. (2009). *Les femmes immigrantes dans les postes décisionnels*. Montréal : Fédération des femmes du Québec.

Collectif. (2008). Regards sur les paradigmes féministes en recherche. *Recherches féministes*, 21(1), 113-130.

Confédération des syndicats nationaux (CSN). (2012, 1<sup>er</sup> avril). Les syndicats de l'hôtellerie affiliés à la CSN entament leurs négociations. [Communiqué]. Récupéré de <http://www.csn.qc.ca/web/csn/communiqué>.

Davis, A. (1981). *Women, Race and Class*. New York : Random.

De Gaulejac, V. (2013). Produire une histoire et chercher à en devenir le sujet : pour une chronique de l'historicité. Dans C. Niewiadomski et C. Delory-Monberger (dir.), *La mise en récit de soi. Place de la recherche biographique dans les sciences humaines et sociales* (p.53-64). Paris : Presses Universitaires du Septentrion.

De Gaulejac, V. (2009). *Qui est « je » ? Sociologie clinique du sujet*. Paris : Éditions du Seuil.

De Gaulejac et Roy. (1993). *Sociologies cliniques*. Marseille : Hommes et perspectives/Desclée de Brouwer.

Delphy, C. (1998). *L'ennemi principal* (Tome 1) : *économie politique du patriarcat*. Paris : Syllepse.

Delphy, C. (dir.). (2011). *Un trousseage de domestique*. Paris : Syllepse.

Descarries, F. (1998). Le projet féministe à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle : un projet de libération et de solidarité qui fait toujours sens. *Cahiers de recherche sociologique* (30), 179-210.

Desmarais, D. (2009). L'approche biographique. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (p. 361-389). Québec : Presses universitaires du Québec.

Eid, P. en collab. avec Azzaria, M., Quérat, M. et Avila, R. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le Grand Montréal*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Enriquez, E., Houle, G., Rhéaume, J. et Sévigny, R. (1993). *L'analyse clinique dans les sciences humaines*. Montréal : Éditions St-Martin.

Falquet, J., Hirata, H., Kergoat, D., Le Feuvre, N., Sow, F. (dir.). (2010). *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*. Paris : Presses de Sciences Po.

Falquet, J. (2009). La règle du jeu. Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, de classe, et de « race » dans la mondialisation néolibérale. Dans E. Dorlin (dir.), *Sexe, race et classe. Pour une épistémologie de la domination* (p. 71-90). Paris : Presses universitaires de France.

Fédération du commerce (CSN). [s.d.]. *À propos de nous*. Récupéré de <http://www.fc-csn.ca/a-propos-de-nous/presentation>

Fédération des femmes du Québec. (2006). *Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec : Vers l'identification des bonnes pratiques*. Actes du forum, 11 et 12 novembre 2005. Montréal. Montréal : Fédération des femmes du Québec.

Gilligan, C. (1980). *In a Different Voice*. Boston, MA : Harvard University Press.

Giroux, I. (2011). *Les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : leurs perceptions de la réalité, Étude exploratoire et descriptive*. (Mémoire de maîtrise non publié). Université Laval.

Gravot, M. (2006). *Le féminisme matérialiste radical français face au racisme. Une analyse de l'évolution du sujet politique du féminisme matérialiste radical français entre 1981 et 2011*. (Mémoire de maîtrise non publié). Albert-Ludwigs-Universität Freiburg et École Normale Supérieure de Lyon.

Guay, C. et Thibault, M. (2012). Libérer les mots : pour une utilisation éthique de l'approche biographique en contexte autochtone. *Éthique publique*, 14(1). Récupéré de <http://ethiquepublique.revues.org/956>.

Guillaume, J.-F. et Quéniart A. (2004). L'engagement social et politique dans le parcours de vie. *Lien social et Politiques*, (51), p. 5-14.

Guillaumin, C. (1992). *Sexe, Race et Pratique du pouvoir*. Paris : Côté-femmes.

Harding, Sandra. (2004). *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual and Political Controversies*. New York : Routledge.

Harper, E. (2011). *Regards sur l'intersectionnalité*. Montréal : Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes.

Healy, G., Bradley H. et Mukherjee N. (2003). Getting in - Getting active: The experience of minority ethnic women in trade unions. *ERSC Working Paper (29)*, ERSC Future of work programme, University of Hertfordshire.

hooks, b. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. Boston, MA: South End Press.

Houle, G. (1997). La sociologie comme science du vivant : l'approche biographique. Dans Poupart, J. et al. (dir.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 273-289), Montréal : Gaëtan Morin éditeur.

Juteau, D. (2010). Nous les femmes : sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie. *L'Homme et la société*, 2-3(176-177), 65-81.

Kelly, P. F., Astorga-Garcia M., Esguerra, E.F. and the Community Alliance for Social Justice (2009). Explaining the Deprofessionalized Filipino: Why Filipino Immigrants Get Low-paying Jobs in Toronto. *CERIS Working Paper (75)*. Toronto : Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement (CERIS).

Kergoat, D., Miranda, A. et Ouali, N. (2011). Les mobilisations des migrantes : un processus d'émancipation invisible? *Les Cahiers du genre* (51), 5-24.

Kergoat, D. (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Dans E. Dorlin (dir.), *Sexe, race et classe. Pour une épistémologie de la domination* (p.111-126). Paris : Presses universitaires de France.

Kergoat, D. (2012). *Se battre disent-elles...* Paris : La Dispute.

Laperrière, A. (1997). La théorisation ancrée (*grounded theory*), démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées. Dans Poupart, J. et al. (dir.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 309-332), Montréal : Gaétan Morin éditeur.

Leah, R.L. (1999). Do you call me « sister »? Women of colour and the Canadian Labour Movement. Dans E. Dua et A. Robertson (dir.), *Scratching the surface : Canadian anti-racist, feminist thought* (p.97-126). Toronto : Women's Press.

Leduc, Gilbert. (2012, 13 juillet). *Négos dans le secteur hôtelier : le syndicat s'impatiente*. Le Soleil. Récupéré de <http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/actualite-economique/201207/12/01-4543184-negos-dans-le-secteur-hotelier-le-syndicat-simpatiente.php>

Legault, G. et Fronteau, J. (2008). Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés. Dans G. Legault et L. Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle* (p. 43-66). Boucherville : Gaétan Morin éditeur.

Lister, R. (1997). *Citizenship: Feminist Perspectives*. New York, NY: New York Press University.

Maillé, C. (2002). Migrations : femmes, mouvement et « refondation » du féminisme. *Recherches féministes*, 15(2), 1-8.

Malavoy, S. (2000). La longue marche des femmes au Québec. *La Gazette des femmes*, 21(6), 1-12.

Mathieu, L. (2007). L'espace des mouvements sociaux. *Politix*, 1(77), 131-151.

Mathieu, N.-C. (1985). Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants personnels et psychiques de la conscience dominée des femmes, et de quelques-unes de leurs interprétations, en ethnologie. Dans N.-C. Mathieu (dir.), *Arraînement des femmes, essais en anthropologie des sexes* (p. 169-245). Paris : EHESS.

Marques-Pereira, B. (2003). *La citoyenneté politique des femmes*. Paris : Éditions Dalloz.

Matonti, F. et Poupeau F. (2004). Le capital militant. Essai de définition. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5(155), 4-11.

Mayer, R. et Deslauriers, J.-P. (2000). Quelques éléments d'analyse qualitative : l'analyse de contenu, l'analyse ancrée, l'induction analytique et le récit de vie. Dans R. Mayer *et al.* (dir.), *Méthodes de recherche en intervention sociale* (p. 159-189). Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.

Mélis, C. (2010). Des syndicalistes comme les autres? L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et sub-saharienne. *L'Homme et la société*, 2-3(176-177), 131-149.

Mohanty, C.T. (1984). Under Western eyes: Feminist Scholarship and Colonial discourses. *Boundary 2*, 12(3)-13(1), 333-358.

Moujoud, N. (2008). Effets de la migration sur les femmes et sur les rapports sociaux de sexe . Au-delà des visions binaires. *Les cahiers du CEDREF* (16), 57-79.

Neveu, É. (1996), *Sociologie des mouvements sociaux*. Paris : La Découverte.

Normandin, A. (2010). *Associations de femmes immigrantes à Montréal. Participer, appartenir, être reconnues : une voie d'intégration symbolique à la société locale*. (Mémoire de maîtrise non-publié). Université de Montréal.

Ollivier, M. et Tremblay, M. (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. Montréal : L'Harmattan.

Osmani, F. (2002). L'égalité pour toutes? L'engagement féministe et les droits des immigrantes au Québec. *Recherches féministes*, 15(2), 141-151.

Paquet, L. (2010). *Trajectoires singulières et citoyenneté plurielle de femmes réfugiées au Québec*. (Mémoire de maîtrise non-publié). Université du Québec à Montréal.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3<sup>e</sup> éd.). Paris : Armand Colin.

Paquet, R., Tremblay, J.-F. et Gosselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles*, 59(2), 295-320.



Pierre, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2), 75-94.

Pineau, G. et Le Grand, J.-L. (2007), *Les histoires de vie*. Paris : Presses universitaires de France.

Piotte, J.-M. (2009, février-mars). Les victoires des employéEs de l'hôtellerie québécoise. Gagner sa vie sans la perdre. *À bâbord*, [s.p].

Quénart A. et Jacques J. (2002). Trajectoires et sens de l'engagement chez les jeunes militantes féministes. *Cahiers de recherche sociologique* (37), 105-130.

Rhéaume, J. (2009). La sociologie clinique comme pratique de recherche en institution. Le cas d'un centre de santé et services sociaux. *Sociologie et sociétés*, 41(1), 195-215.

Rhéaume, J. 2013. Raconter sa vie : avec quels savoirs et pour quoi faire? Dans C. Niewiadomski et C. Delory-Monberger (dir.), *La mise en récit de soi. Place de la recherche biographique dans les sciences humaines et sociales* (p.103-114). Paris : Presses Universitaires du Septentrion.

Rouillard, J. (2004). *Le syndicalisme québécois : Deux siècles d'histoire*. Montréal : Boréal.

Sartre, J.-P. (1996). *L'existentialisme est un humanisme*. Paris : Folio.

Schnapper, D. (2000). *Qu'est-ce que la citoyenneté?* Paris : Éditions Gallimard.

Sévigny, R. (1993). L'approche clinique dans les sciences humaines. Dans E. Enriquez, G. Houle, J. Rhéaume et R. Sévigny (dir.), *L'analyse clinique dans les sciences humaines* (p.13-28). Montréal : Éditions St-Martin.

Soussi, S.A. et Icart, J.-C. (2010). Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme : pour une culture de l'agir ensemble. *Les Cahiers de la CRIEC*, juin.

Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak?, dans C. Nelson et L. Grossberg (dir.), *Marxism and the interpretation of Culture* (p. 271-313). Urbana, University of Illinois Press.

Stasiulis, D. et Bakan, A.B. (2005). *Negotiating citizenship : migrant women in Canada and the global system*. Toronto: University of Toronto Press.



Tabet, P. (2004). *La grande arnaque. Sexualité des femmes et échange économico-sexuel*. Paris : L'Harmattan.

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). (2012). *Projet sur la situation des femmes immigrées et racisées au Québec. Rapport de tournée*, Montréal : TCRI.

Touraine, A. (2006). *Le monde des femmes*. Paris : Éditions Fayard.

Touraine, A. (1978). *La voix et le regard*. Paris : Éditions du Seuil.

Turner, B.S. (1997). Citizenship Studies: a General Theory. *Citizenship studies*, 1 (1), 5-18.

Vatz-Laroussi, M., Montejo, M.-E., Lessard, D. et Viana, M. (1995). Femmes immigrantEs en région : une force pour le développement local. *Nouvelles pratiques sociales*, 9(2), 123-137.

Veith, B. (2010). Lorsque les silences parlent dans les récits de vie : Comment analyser la complexité du social ? *L'Homme et la société*, 2-3(176-177), 151-169.

Verrier, C. (2013). Compte-rendu du livre de C. Niewiadomski et C. Delory-Momberger, *La mise en récit de soi. Place de la recherche biographique dans les sciences humaines et sociales*, Presses Universitaires du Septentrion, 2013. Récupéré de <http://barbier-rd.nom.fr/journal/spip.php?article1760>

Yates, C. (2005). Segmented labour, united unions? How unions in Canada cope with increased diversity. *Transfer: Quarterly Journal of the European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety*, 617-628.